

**PENGARUH *ROLE STRESS* DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR
INTERNAL DALAM PRESPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM**

(Studi Pada Inspektorat Kota Bandar Lampung)



SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Dalam Ilmu Ekonomi Islam

Oleh :

LINGGAR WIGATI

NPM 1351010157

Program Studi : Ekonomi Syariah

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1438 H /2017 M

**PENGARUH *ROLE STRESS* DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR
INTERNAL DALAM PRESPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM**

(Studi Pada Inspektorat Kota Bandar Lampung)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Melengkapi tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Dalam Ilmu Ekonomi Syariah**

Oleh

Linggar Wigati

NPM: 1351010157

Program Studi : Ekonomi Syariah

Pembimbing I : Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., CA.

Pembimbing II : Hj. Mardhiyah Hayati, S.P., M.S.I.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN**

LAMPUNG

1438 H/2017 M

ABSTRAK
Pengaruh *Role Stress* Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Internal Dalam
Prespektif Etika Kerja Islam
(Studi Pada Inspektorat Kota Bandar Lampung)

Oleh
Linggar Wigati

Banyaknya kasus korupsi, kolusi dan nepotisme dikalangan pejabat pemerintah membuat masyarakat menghendaki perlu adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintahan. Auditor internal Inspektorat kabupaten / kota mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan urusan pemerintahan. Oleh karenanya perlu adanya sikap yang independen dari seorang auditor Inspektorat kota/kabupaten. Independensi berarti seorang auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Karena banyaknya tuntutan yang diberikan maka seorang auditor berpotensi mengalami *role stress* atau tekanan peran, ini disebabkan karena auditor berhubungan dengan banyak orang baik dari dalam organisasinya sendiri maupun organisasi lainnya, bahkan bisa berhubungan dengan pemangku kebijakan yang memiliki bermacam-macam keinginan dan harapan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh yang signifikan antara *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor secara parsial ?, adakah pengaruh yang signifikan antara *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor secara simultan ? dan adakah pengaruh yang signifikan antara *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor dalam prespektif etika kerja Islam?

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan secara statistik pengaruh yang signifikan antara *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor secara parsial, pengaruh yang signifikan antara *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor secara simultan, dan pengaruh yang signifikan antara *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor dalam prespektif etika kerja Islam.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda , yaitu antara variabel *role stress* (X_1) dan independensi (X_2) terhadap kinerja auditor (Y), uji F (simultan), uji t (parsial), uji R^2 guna untuk mengetahui berapa besar pengaruh dari *role stress* dan independensi terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan di Inspektorat Kota Bandar Lampung Responden dalam penelitian ini berjumlah 30 responden yang merupakan auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung.

Hasil penelitian ini adalah secara parsial hanya satu variabel yang berpengaruh signifikan yaitu variabel independensi terhadap kinerja auditor dengan nilai probabilitas sebesar 0,09 lebih kecil dari nilai signifikansinya 0,05. Sedangkan variabel *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor dengan nilai probabilitas sebesar 0,259 lebih besar nilai signifikansinya dari 0,05. Secara umum *role stress* dan independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel independen yang diteliti mempengaruhi kinerja auditor sebesar 76,3% , sisanya 23,7% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Secara umum, kinerja auditor sudah melaksanakan tugasnya dengan baik, walaupun masih ada beberapa tugas yang dalam pelaksanaannya masih kurang maksimal. Namun, kinerja yang dilakukan sudah sesuai dengan etika kerja Islam.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl.Letkol H. Endro Suratmin Sukarama Bandar Lampung 35131 Telp/Fax : (0721) 704030

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Role Stress dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Menurut Prespektif Etika Kerja Islam
Nama : Linggar Wigati
NPM : 1351010157
Jurusan/Fakultas : Ekonomi Syariah / Ekonomi dan Bisnis Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam siding munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung.

Bandar Lampung, 30 November 2017

Pembimbing Akademik I

Pembimbing Akademik II

Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt

Hj. Mardhiyah Hayati, S.P.,M.S.I

NIP. 19700926 2008 01 1008

NIP.19760529 200801 2 010

Mengetahui
Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

Madnasir, S.E.,M.Si

NIP. 19750424 200212 1001



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp/Fax : (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul “Pengaruh *Role Stress* dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Internal Dalam Prespektif Etika Kerja Islam” (Studi Pada Inspektorat Kota Bandar Lampung), disusun oleh Nama : Linggar Wigati, NPM: 1351010157, Jurusan : Ekonomi Syariah, telah diujikan dalam sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung pada hari/tanggal : Rabu 20 Desember 2017.

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : Syamsul Hilal, S.Ag., M.Ag.

(.....)

Sekretaris : Ulul Azmi Mustofa, M.S.I.

(.....)

Penguji I : Evi Ekawati, S.E., M.S.I.

(.....)

Penguji II : Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt. CA.

(.....)

Dekan,

Dr. Moh. Bahrudin, M.A.
NIP. 19580824 198903 1003

MOTTO

وَلَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ وَتُدْلُوا بِهَا إِلَى الْحُكَّامِ لِتَأْكُلُوا

فَرِيقًا مِّنْ أَمْوَالِ النَّاسِ بِالْإِثْمِ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ ﴿١٨٨﴾

“Dan janganlah sebahagian kamu memakan harta sebahagian yang lain di antara kamu dengan jalan yang bathil dan (janganlah) kamu membawa (urusan) harta itu kepada hakim, supaya kamu dapat memakan sebahagian daripada harta benda orang lain itu dengan (jalan berbuat) dosa, Padahal kamu mengetahui”

(Q.S Al-Baqarah {2} : 188)¹

¹Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Bandung : Cv Penerbit Diponegoro, 2015), h. 29

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan rasa syukur kepada Allah SWT dan dari hati yang terdalam, penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua saya Bapak Sangkan (Alm) dan Ibu Samini. Yang saya hormati dan saya banggakan. Selalu menguatkan saya sepenuh jiwa raga, merawat saya, memotivasi saya dengan nasehat-nasehat yang luar biasa, dan mendoakan saya agar selalu ada dalam jalan-Nya. Semoga selalu dalam lindungan Allah swt dan keberkahan dalam setiap langkahnya
2. Saudara-saudara saya Yuk Lastari (Almh), Bang Nur Salim, Bang Nur Seto, Bang Wirat (Alm), Yuk Tawang Sari, Bang Agus Sudrajat dan ponakan-ponakan tersayang. Berkat doa, dukungan dan senyum semangatnya saya mampu menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Sahabat seperjuangan Ekonomi Islam angkatan 2013 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, IAIN Raden Intan Lampung. Semoga kita benjadi alumni yang bermanfaat dengan pancaran nilai-nilai Rabbani.
4. Sahabat dan keluarga besar Himpunan Mahasiswa Islam Komisyariat Syariah dan Komisyariat Persiapan FEBI . Terima kasih untuk ilmu yang tidak saya dapatkan dimanapun.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dianugrahi nama Linggar Wigati oleh ibu dan bapak yang merupakan anak ketujuh dari tujuh bersaudara. Dilahirkan pada tanggal 23 Juli 1994 di Desa Margoyoso Kecamatan Sumberejo Kabupaten Tanggamus. Riwayat Pendidikan Penulis sebagai berikut:

1. Pendidikan pertama di SDN 01 Argopeni dan diselesaikan pada Tahun 2005
2. Pada Tahun 2005 penulis melanjutkan pendidikan di SMP N 1 Sumberejo dan diselesaikan pada tahun 2008
3. Pada tahun 2008 penulis melanjutkan pendidikan di MA Al-Ma'ruf Margodadi diselesaikan pada tahun 2011
4. Pada tahun yang sama 2013 penulis melanjutkan pendidikan pada Perguruan Tinggi Universitas Islam Negerei Raden Intan Lampung pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan karunia-Nya berupa ilmu pengetahuan, kesehatan dan petunjuk, sehingga skripsi dengan judul “**Pengaruh *Role Stress* dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Internal (Studi Pada Inspektorat Kota Bandar Lampung)**” dapat diselesaikan. Shalawat serta salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, para sahabat, dan pengikut-pengikutnya yang setia.

Skripsi ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE) dalam bidang ilmu Ekonomi Islam.

Atas bantuan semua pihak dalam proses penyelesaian skripsi ini, tak lupa dihaturkan terima kasih sedalam-dalamnya. Secara rinci ungkapan terima kasih itu disampaikan kepada:

1. Prof. Dr. H. Moh. Mukri, M.Ag, selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung. Yang selalu memotivasi mahasiswa untuk menjadi pribadi yang berkualitas dan menjunjung tinggi nilai-nilai Islami.
2. Dr. Moh. Bahrudin, M.A, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang senantiasa tanggap terhadap kesulitan mahasiswa.

3. Madnasir, S.E., M.Si, dan Deki Fermansyah, S.E., M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Ekonomi Islam yang senantiasa sabar dalam memberi arahan serta selalu motivasi dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., CA. dan Hj. Mardhiyah Hayati, S.P.,M.S.I., selaku pembimbing I dan II yang telah mengarahkan penulis hingga penulisan skripsi ini selesai.
5. Terimakasih kepada tim Munaqasyah.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Karyawan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan motivasi serta memberikan ilmu yang bermanfaat kepada penulis hingga dapat menyelesaikan studi. Pimpinan dan karyawan Perpustakaan fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Universitas yang telah memberikan informasi, data, referensi, dan lain-lain.
7. Sahabat serta saudara seperjuangan Rieo Candra yang selama ini menjadi penasehat, penyemangat, selalu mendengar keluh kesah saya, dan selalu menjadi motivasi saya untuk terus maju dan pantang menyerah.
8. Sahabat-sahabat ku “The Cobra” Tofan Wahyu Dwi Prasetya, Ibnu Al-Rasyid, Rangga Kemala Intan, Briandika Ramadhanu, Muhammad Hafidz Zakni, Wenny Shofura Prilianan, Anida Wati, Melya Andeska, Nurul

Hafidzah, Euis Laili Hardiyanti, dan teman-teman kelas F Ekonomi Syariah angkatan tahun 2013 yang selama ini menjadi teman yang baik dalam bertukar informasi, berbagai keluhan serta keceriaan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kesempurnaan akan tetapi diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya dalam bidang khasanah Ekonomi Islam.

Bandar Lampung,
Desember 2017

Penulis,

Linggar Wigati

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
ABSTRAK	iii
PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN.....	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Alasan Memilih Judul	4
C. Latar Belakang	4
D. Rumusan Masalah.....	16
E. Tujuan dan Manfaat Peneliti.....	16

BAB II. LANDASAN TEORI

A. Audit Internal	19
1. Pengertian Audit Internal	19
B. <i>Role Stress</i>	20

1. Pengertian <i>Role Stress</i>	20
2. <i>Role Stress</i> dalam Pandangan Islam	25
C. Independensi	28
1. Pengertian Independensi.....	28
2. Independensi dalam Pandangan Islam	32
D. Kinerja	35
1. Pengertian Kinerja	35
2. Efisiensi dan Optimalisasi Kinerja	36
3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	38
E. Etika Kerja Islam.....	41
1. Pengertian Etika Kerja Islam	41
2. Dasar Hukum Etika Kerja Islam	44
3. Etos Kerja Muslim	49
F. Devinisi Operasional Variabel.....	55
G. Penelitian Terdahulu	64
H. Kerangka Pemikiran	66
I. Hipotesis	67

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Penelitian.....	71
B. Sumber Data	72
1. Data Primer	72
2. Data Skunder.....	72
C. Teknik Pengumpulan Data	73
1. Metode Kuisisioner.....	73
2. Dokumentasi	74
D. Populasi dan Sample	74
1. Populasi	74
2. Sample.....	75
E. Tehnik Pengolahan dan Analisis Data	75
1. Uji validitas.....	76
2. Uji Reabilitas	78
3. Uji Asumsi Klasik	79
F. Alat Uji Hipotesis	81
1. Analisis Regresi Berganda	81
a. Uji Parsial (UjiT).....	81

b. Uji Simultan (Uji F)	83
c. Uji R-squared.....	83

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Gambaran Umum Inspektorat Kota Bandar Lampung	85
1. Sejarah Berdirinya Inspektorat Kota Bandar Lampung.....	85
2. Tugas dan Fungsi Inspektorat Kota Bandar Lampung	88
3. Visi dan Misi Inspektorat Kota Bandar Lampung	89
B. Gambaran Umum Objek Penelitian	93
1. Karakteristik Profil Responden	94
a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	94
b. Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi Terakhir	95
c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	95
d. Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja	96
C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden	97
1. Variabel <i>Role Stress</i>	97
2. Variabel Independensi.....	98
3. Variabel Kinerja.....	99
D. Hasil dan Pembahasan	100
1. Uji Validitas dan Uji Reabilitas	100
a. Uji Validitas	100
b. Uji Reabilitas.....	102
2. Uji Asumsi Klasik	105
a. Uji Normalitas.....	105
b. Uji Multikolinieritas.....	107
c. Uji Heterokedasitas	108
3. Hasil Uji Hipotesis	110
a. Teknik Analisis Regresi Linear Berganda	110
b. Uji Simultan (Uji f).....	112
c. Uji Parsial (Uji t).....	113
d. Uji R-Square	115
4. Pembahasan.....	116
a. Pengaruh <i>role stress</i> dan independensi terhadap kinerja auditor	116
1) Uji Parsial (Uji t).....	116
2) Uji Simultan (Uji F).....	121

b. Pengaruh <i>role stress</i> dan independensi terhadap kinerja auditor menurut prespektif etika kerja Islam.....	113
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	135
B. Saran	137

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

1. Tabel 1.1 Daftar Kasus Auditor Internal tahun 2017	11
2. Tabel 2.1 Devinisi Operasional Variabel	52
3. Tabel 3.1 Penelitian Terdahulu	58
4. Tabel 4.1 Nama-Nama Ispektur	86
5. Tabel 4.2 Data Sampel Penelitian	86
6. Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	87
7. Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Posisi Terakhir.....	87
8. Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	88
9. Tabel 4.6 Distribusi Responden Pengalaman Kerja.....	89
10. Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan <i>Role stress</i>	90
11. Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Independensi`	91
12. Tabel 4.9 Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja	92
13. Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas <i>Role Stress</i>	93
14. Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Independensi	94
15. Tabel 4.112 Hasil Uji Validitas Kinerja.....	95
16. Tabel 4.13Hasil Uji Reabilitas <i>Role Stress</i>	96
17. Tabel 4.14 Hasil Uji Reabilitas Independensi	97
18. Tabel 4.15 Hasil Uji Reabilitas Kinerja	98
19. Tabel 4.16 Uji Normalitas <i>Role Stress</i>	98
20. Tabel 4.17 Uji Normalitas Independensi	99
21. Tabel 4.18 Uji Normalitas Kinerja.....	99
22. Tabel 4.19 Hail Uji Multikolinearitas	100
23. Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	103
24. Tabel 4.21 Hasil Uji F (Simultan).....	105
25. Tabel 4.22 Hasil Uji T (Parsial)	106
26. Tabel 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi	108

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka Berfikir Pnenelitian.....61
2. Gambar 2.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Model *Scatter Plot*102

DAFTAR LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Kuisisioner
2. Lampiran 2 : Data Jawaban Kuisisioner
3. Lampiran 3 : Karakteristik Responden
4. Lampiran 4 : Output Uji Validitas
5. Lampiran 5 : Output Uji Reabilitas
6. Lampiran 6 : Output Uji Asumsi Klasik
7. Lampiran 7 : Output Uji Regresi Berganda
8. Lampiran 8 : Nama- Nama Auditor Insprektorat Kota Bandar Lampung
9. Lampiran 9 : Surat Keputusan Pembimbing
10. Lampiran 10 : Surat Izin Pra-Riset Inspektorat Kota Bandar Lampung
11. Lampiran 11 : Surat Izin Riset Inspektorat Kota Bandar Lampung
12. Lampiran 12 : Surat Konsultasi Pembimbing

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul penelitian ini adalah “pengaruh *role stress* dan independensi terhadap kinerja auditor berdasarkan etika kerja Islam”. Studi sebagai kerangka awal untuk memudahkan dalam memahami penelitian ini, terlebih dahulu akan diuraikan secara garis besar beberapa istilah yang berhubungan dengan judul penelitian. Dengan penegasan tersebut diharapkan tidak akan terjadi kesalahpahaman terhadap pemaknaan judul dari beberapa istilah yang akan digunakan, disamping itu langkah ini merupakan proses penekanan terhadap pokok permasalahan yang akan dibahas. Untuk itu perlu diuraikan pengertian dan istilah-istilah judul tersebut sebagai berikut :

1. Pengaruh

Pengaruh adalah suatu proses interaksi yang menentukan tingkah laku seseorang atau kelompok remaja, baik dalam arti positif, yaitu terjadinya suatu penyesuaian maupun dalam artian negatif yaitu terjadinya satu bentuk tingkah laku yang tidak sesuai bagi kepentingan bangsa atau dengan suatu sistem nilai karena meniru suatu kelompok tertentu yang terdapat dalam lingkungan sosialnya, baik yang bersifat tetap maupun yang bersifat sementara.¹

¹ Jusuf Amir Faesal, “*Riorientasi Pendidikan Islam*”, Jakarta : Gema Insani Press 1995, h.226

2. *Role Stress*

Role Stress adalah kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dimainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. Namun stres yang ditimbulkan sering berkaitan dengan adanya sebuah konflik peran dan ketidakjelasan peran di dalamnya.²

3. *Independensi*

Independensi adalah cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit perusahaan.³

4. *Kinerja*

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.⁴

5. *Etika Kerja Islam*

Etika kerja Islam merupakan sistem hukum dan moralitas yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Didasarkan pada sifat keadilan, syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber

² Sopiah, "*Perilaku Organisasional*", Penerbit Andi, Yogyakarta, 2008, h.27

³ A.A. Arens dan J.K. Loebbecke, "*Auditing: Pendekatan Terpadu, Adaptasi oleh Amir Abadi Jusuf*", Buku Satu, Jakarta: Salemba Empat, 1996, h.57

⁴ Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, PT Raja Grafindo Persada, Depok, 2012, h.95

serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*).⁵ Kerja menurut KBBI diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu.⁶ Maka etika kerja Islam adalah suatu etika atau aturan yang selalu dipegang oleh setiap karyawan agar mampu berperilaku baik dalam berinteraksi kepada sesama karyawan dalam bekerja maupun kepada Allah SWT .

Dari beberapa penjabaran arti kata diatas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dalam judul penelitian ini adalah penyelidikan secara terperinci untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor dalam prespektif etika kerja Islam.

B. Alasan Memilih Judul

1. Alasan Objektif

Alasan memilih judul ini adalah ingin mengungkapkan secara real apakah *roll stress* dan independensi berpengaruh terhadap kinerja auditor berdasarkan etika Islam. Selain itu penelitian ini sesuai dengan disiplin ilmu yang dipelajari selama menjadi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan konsentrasi pada jurusan Ekonomi Islam.

⁵ Sri Anik dan Syarifuddin, “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi”, JAAI Volume 7 Nomor 2, Agustus 2003, h.8

⁶<http://kbbi.web.id/kerja> (diakses pada 25-04-2017)

2. Alasan Subjektif

Menurut penulis, kajian tentang pengaruh *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor berdasarkan etika kerja Islam belum banyak menyajikan dalam sebuah skripsi, dan terjadinya bahan-bahan atau literatur yang diperlukan dalam penelitian ini memungkinkan bagi penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.

C. Latar Belakang Masalah

Permasalahan hukum terutama berkaitan dengan korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) dengan segala praktiknya seperti penyalahgunaan wewenang, penyuapan, pemberian uang pelicin, pungutan liar, pemberian imbalan atas dasar kolusi dan nepotisme serta penggunaan uang negara untuk kepentingan pribadi telah menjadi perhatian masyarakat dan dianggap sebagai suatu hal yang lazim terjadi di negara ini. Tuntutan masyarakat akan penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN menghendaki adanya pelaksanaan fungsi pengawasan dan sistem pengendalian intern yang baik atas pelaksanaan pemerintahan dan pengelolaan keuangan negara untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan telah sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara efisien dan efektif.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2008 tentang sistem pengendalian intern pemerintah, pelaksanaan pengendalian intern tersebut dilaksanakan oleh aparat pengawasan intern pemerintah (APIP), yaitu Badan

Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP); Inspektorat Jenderal; Inspektorat Provinsi; dan Inspektorat Kota⁷. Auditor internal Inspektorat kabupaten / kota mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan pemerintah daerah, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan urusan pemerintahan. Sebagai pengawas internal, auditor Inspektorat daerah yang bekerja dalam organisasi pemerintah daerah tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak (Kepala Daerah) telah dipatuhi dan berjalan sesuai dengan rencana, menentukan baik atau tidaknya pemeliharaan terhadap kekayaan daerah, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur dan kegiatan pemerintah daerah, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai Unit/Satuan Kerja sebagai bagian yang integral dalam organisasi Pemerintah Daerah.⁸

Inspektorat Kota mempunyai fungsi sangat strategis untuk mengawasi dan mengawal kinerja pemerintah kota. Inspektorat sebagai pengawas internal pemerintah mempunyai tujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*), sehingga inspektorat harus dapat menghilangkan tumpang tindih dalam pengawasan dan harus membuat perencanaan audit yang dapat mendeteksi kecurangan keuangan negara, masalah lain yang timbul dari

⁷ Undang- Undang No. 60 Tahun 2008 tentang SPIP

⁸Elya Wati, dkk , *Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*, Universitas Bengkulu, Simposiun Akuntansi Nasional XIII Tahun 2010 Universitas Jendral Soedirman Purwokerto. h 3

kelembagaan audit yang terjadi antara pemerintah pusat dan daerah yang sering *overlapping* satu dengan lainnya, sehingga pelaksanaan pengauditan tidak efisien dan tidak efektif . Sumber daya manusia inspektorat harus mampu meningkatkan kapasitas dan kemampuan dalam audit dengan tujuan penguatan kapasitas Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP).⁹

Dalam menjalankan tugasnya profesi auditor memiliki sedikit perbedaan dengan profesi lainnya seperti pengacara atau dokter. Pengacara atau dokter, sebagai pihak pertama, bekerja untuk kepentingan klien sebagai pihak kedua yang merupakan pihak pemohon jasa. Auditor bukan saja dituntut untuk melayani klien (pihak kedua), tetapi dituntut untuk melayani masyarakat (pihak ketiga). Tanggung jawab utama auditor justru bukan pada klien sebagai pemohon jasa, akan tetapi kepada pihak ketiga. Hal ini merupakan karakteristik unik profesi auditor.¹⁰ Oleh karena itu profesi auditor dituntut oleh masyarakat untuk menyajikan laporan keuangan bersikap independen.

Independensi adalah cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit perusahaan.¹¹ Independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang

⁹ Akbar Zohreal, “Peran Inspektorat Kota Bandar Lampung Dalam Pencegahan Penyalahgunaan Keuangan Daerah”, Skripsi Fakultas Hukum Universitas Lampung 2012, h.17

¹⁰ Meilda Wiguna, “Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating”, Universitas Riau, Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 11, No. 2, September 2014: 503 – 519, h.504

¹¹ A.A.Arens dan J.K. Loebbecke, *Op.Cit.*, h. 60

menyatakan bahwa dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor. Artinya auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Independensi dapat juga diartikan adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang obyektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.¹² Dalam menjalankan profesinya, auditor dituntut untuk bersikap independen dalam mendeteksi kemungkinan perilaku menyimpang atau kecurangan oleh pihak manajemen dalam menyusun laporan keuangannya.

Banyaknya perusahaan yang jatuh akibat kegagalan dari seorang auditor, kredibilitas sebuah laporan keuangan menjadi sangat penting. Hal ini membuat tingkat kepercayaan masyarakat tentang auditor yang sering gagal mempertahankan kualitas auditnya menjadi menurun. Kinerja auditor dinilai belum maksimal, karena masih terdapat banyak kasus pelanggaran yang dilakukan oleh auditor. Kasus-kasus skandal akuntansi dalam tahun-tahun belakangan ini memberikan bukti lebih jauh tentang kegagalan audit yang membawa akibat serius bagi masyarakat bisnis.

Di Indonesia juga terdapat beberapa kasus pelanggaran yang dilakukan oleh auditor. Beberapa kasus tersebut salah satunya penyuapan pengadaan opini

¹²Mulyadi, "*Auditing Edisi Keenam*", Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2002, h. 24

Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dalam Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Bekasi tahun 2009 ini dinilai melanggar asas inindependensi dan integritas dari BPK. Kasus dua auditor BPK Jawa barat ini mengurangi tingkat kepercayaan masyarakat dengan auditor. Berikut ini beberapa kasus yang melibatkan auditor dapat dilihat di Tabel 1.1 antara lain :

Tabel 1.1
Nama-Nama Perusahaan Kasus Auditor

No	Nama Perusahaan	Tahun	Skandal
1	PT Kereta Api Indonesia	2006	Manipulasi laporan keuangan
2	Auditor KAP Biasa Sitepu Jambi	2010	Manipulasi laporan keuangan
3	PT BRI Unit Tapung Raya	2011	Manipulasi laporan keuangan
4	Auditor KAP Eddy Pianto dan Rekan	2013	Manipulasi laporan keuangan
5	PT Bank Syariah Mandiri Cabang Bogor	2013	Korupsi
6	PT Bank Mega Syariah	2014	Kasus <i>Money Game</i>
7	PT Bank Syariah Mandiri Cabang Padang	2016	Penggelapan dana nasabah

Data diolah pada Tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor saat ini masih belum optimal, hal ini dapat dilihat dari banyaknya perusahaan yang jatuh dan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukannya. Kasus penyuapan, kecurangan dan pemalsuan laporan keuangan dinilai melanggar asas inindependensi dan integritas dari auditor , khususnya auditor pemerintah. Kasus-kasus auditor di Indonesia ini menjadi sorotan khusus masyarakat tentunya menurunkan kualitas masyarakat dalam manilai hasil auditor. Hal ini juga melanggar dalam SA Seksi150 SPAP (Standar Profesional Akuntan

Publik) pada alenia kedua berbunyi “dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, indepedensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor. Standar ini mengharuskan bahwa auditor harus bersikapindependen (tidak mudah dipengaruhi), karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Auditor harus melaksanakan kewajiban untuk bersikap jujur tidak hanya kepada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditor dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas laporan keuangan auditan.”¹³

Kinerja auditor internal di Inspektorat Kota Bandar Lampung juga dianggap belum optimal dan belum berperan maksimal khususnya dalam membantu pemerintah daerah dalam menyiapkan laporan keuangan yang akuntabel.¹⁴ Kinerja Inspektorat juga mendapat kritikan dari Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) RI Perwakilan Lampung yang menyatakan bahwa peran lembaga Inspektorat dalam Pemerintah Daerah di Lampung masih lemah. Dikatakan masih lemah, dikarenakan peran pengawasan internal oleh Inspektorat Kabupaten/Kota belum berfungsi secara optimal. Oleh karena itu, masih banyak temuan kasus-kasus penyimpangan oleh BPK dalam laporan hasil pemeriksaan laporan keuangan Kabupaten/Kota dan Provinsi. Kerap kali

¹³Lauw Tjun Tjun, Elyzabet Indrawati Marpaung dan Santy Setiawan “*Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit*”. Universitas Kristen Maranatha, Jurnal Akuntansi, Vol.4 No.1. Mei 2012:33-54, h. 34

¹⁴<http://www.lampost.co/berita/menjuju-wajar-tanpa-korupsi>.

keberadaan Inspektorat hanya cenderung sekadar ada sedangkan perannya belum maksimal.¹⁵

Kinerja individu perorangan (*individual performance*) dan organisasi (*organizational performance*) memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi.

Kinerja organisasi pemerintah yang berkualitas dapat diketahui dari hasil laporan evaluasi auditor dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya dan menjadi salah satu tolak ukur yang digunakan untuk menentukan apakah suatu pekerjaan yang dilakukan akan baik atau sebaliknya. Catatan korupsi menuntut BPK RI meningkatkan kinerjanya untuk dapat menindak lanjuti penyimpangan terhadap anggaran negara. Kinerja auditor menjadi perhatian utama, baik bagi klien ataupun publik, dalam menilai hasil audit yang dilakukan.¹⁶

¹⁵<http://www.radarlampung.co.id/read/bandarlampung/70894-ups-bpk-sentil-peran-inspektorat>.

¹⁶Zaenal Fanani, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto, "*Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*", *The 1st Accounting Conference*, Faculty of Economics Universitas Indonesia, Depok, 2007, h. 504

Berdasarkan permasalahan dan fenomena diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja auditor saat ini masih kurang baik, hal ini dapat dilihat dari kesalahan dan pelanggaran yang dilakukannya, salah satu kemungkinan penyebab terjadinya hal tersebut dikarenakan rentannya mengalami stress kerja akibat tingginya *role stress* (tekanan peran) yang dialami oleh auditor. Auditor dihadapkan oleh potensial konflik peran maupun ketidakjelasan peran dalam melaksanakan tugasnya.

Tuntutan masyarakat yang menginginkan transparansi keuangan menjadi tanggung jawab auditor , sehingga auditor akan melakukan aktivitas untuk dapat mendapatkan informasi tambahan untuk pengambilan keputusan, dalam hal ini auditor berpotensi mengalami tekanan peran (*role stress*), ini disebabkan karena auditor berhubungan dengan banyak orang baik dari dalam organisasinya sendiri maupun organisasi lainnya, bahkan bisa berhubungan dengan pemangku kebijakan yang memiliki bermacam-macam keinginan dan harapan. Penelitian sebelumnya oleh Febriyanti pada tahun 2012 menyatakan bahwa *role conflict*, *role ambiguity* dan *Work family conflict* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja auditor. *Role Stress*(konflik peran) merupakan gejala psikologis yang dialami auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak

nyaman dalam bekerja secara potensial dapat menurunkan motivasi kerja sehingga menurunkan kinerja secara keseluruhan.¹⁷

Salah satu teori, yakni teori GONE yang dikembangkan oleh Jack Bologne menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) faktor yang mendorong seseorang melakukan perbuatan menyimpang yaitu (a).*Greed* atau keserakahan, berkaitan dengan adanya perilaku serakah yang secara potensial ada di dalam diri setiap orang, (b).*Opportunity* atau kesempatan, berkaitan dengan keadaan organisasi atau instansi atau masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka kesempatan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan terhadapnya, (c).*Needs* atau kebutuhan, berkaitan dengan faktor-faktor yang dibutuhkan oleh individu-individu untuk menunjang hidupnya yang menurutnya wajar, dan (d).*Exposure* atau pengungkapan, berkaitan dengan tindakan atau konsekuensi yang akan dihadapi oleh pelaku kecurangan apabila pelaku ditemukan melakukan kecurangan.¹⁸

Keserakahan merupakan perilaku serakah yang secara potensial ada di dalam diri setiap orang. Kesempatan berkaitan dengan keadaan organisasi atau masyarakat yang sedemikian rupa sehingga terbuka kesempatan bagi seseorang untuk melakukan kecurangan. Kebutuhan berkaitan faktor – faktor yang dibutuhkan oleh individu – individu untuk menunjang hidupnya yang wajar.

¹⁷ *Ibid*, hlm 507

¹⁸ Suhartanto, *AuditForensic : Analisis Perilaku Menyimpang Sebagai Upaya Pencegahan Tindak Pidana Korupsi*, diakses pada http://pusdiklatwas.bpkp.go.id/asset/files/post/20130601_161127/Analisis_20Perilaku_20Menyimpang_suhartanto.docx. 10/04/2017 jam 04.32 Wib

Islam sebagai agama yang universal berarti aturan-aturan, penjelasan-penjelasan, perintah-perintah, larangan-larangan serta seruan atau anjurannya berlaku untuk seluruh alam semesta beserta isinya, termasuk pada seluruh manusia yang tidak terbatas pada umat Islam dan sampai hari akhir(kiamat) nanti. Islam juga mengatur tentang aspek dan nilai dari profesi akuntan. Islam menginginkan agar Akuntansi tidak hanya memikirkan kepentingan kapitalis saja, tidak juga hanya berfikir dunia, tetapi dia juga harus bisa menghantarkan semua pihak baik manajemen, karyawan, investor, analis dan akuntan menuju keselamatan dan kemenangan dunia dan akhirat(akhirat).¹⁹ Dalam Islam juga mengatur tentang etika dalam kerja Islam, seperti yang terkandung dalam Qs Al-Isra' ayat 26 yaitu :

وَأَتِ ذَا الْقُرْبَىٰ حَقَّهُ وَالْمِسْكِينَ وَابْنَ السَّبِيلِ وَلَا تُبَذِّرْ تَبْذِيرًا ۚ ٢٦

Artinya : “Dan berikanlah kepada keluarga-keluarga yang dekat akan haknya, kepada orang miskin dan orang yang dalam perjalanan dan janganlah kamu menghambur-hamburkan (hartamu) secara boros”. (Q.S Al-Israa {17}26)

Kandungan ayat ini dengan kaitan ilmu ekonomi, agar kita jangan terlalu mengkonsumsi yang berlebihan yang tujuannya untuk kita sendiri. Sebaiknya kita mengkonsumsi sebagian harta kita untuk orang lain, dalam arti kita menafkahkan harta kita untuk tujuan sosial, misalnya zakat, memberikan bantuan kepada musafir, karena sebagian harta kita adalah hak orang lain. Dan sebaiknya kita juga tidak mengkonsumsi harta kita untuk sesuatu perbuatan yang bersifat

¹⁹Sofyan Syafri Harahap, *Pentingnya Unsur Sebuah Tinjauan*, 2008 . h. 45

buruk. Yang artinya, Islam melarang tindakan curang yang dilakukan oleh auditor.

Penelitian ini merupakan penelitian gabungan yang dilakukan oleh Rapina (2008), Law Tjun-Tjun (2012) dan Edy Sujana (2012). Variabel penelitian ini yang terdiri dari *Role Stress*, Independensi dan Kinerja Auditor merupakan adopsi dari penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya Rapina (2008) dalam jurnalnya menyatakan bahwa Akuntan yang memiliki ketidakjelasan peran yang tinggi tidak memiliki kinerja yang rendah, akan tetapi akuntan yang mengalami konflik peran dan persepsi ketidakpastian lingkungan yang tinggi memiliki kinerja yang rendah²⁰. Law Tjun-Tjun (2012) dalam jurnalnya menyatakan bahwa kompetensi auditor berpengaruh signifikan terhadap kualitas audit, artinya kompetensi auditor berpengaruh atas kualitas audit tetapi sebaliknya independensi auditor tidak berpengaruh terhadap kualitas audit.²¹ Edy Sujana (2012) dalam jurnalnya menyatakan bahwa kompetensi, motivasi, kesesuaian peran, dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja auditor internal. Lemahnya kinerja pegawai Inspektorat disebabkan karena rendahnya kompetensi, lemahnya motivasi, adanya ketidaksesuaian peran dan lemahnya komitmen²². Dari permasalahan dan

²⁰ Rapina, *Hubungan Supervisi, Role Stress dengan Kinerja dan keinginan berpindah pada Akuntan Publik di DKI Jakarta*, Universitas Kristen Maranatha, Jurnal Ilmiah Akuntansi Vol.7 No.1 Mei 2008, h. 66

²¹ *Op cit*, Law Tjun Tjun, dkk, h. 53

²² Edy Sujana, *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten*, Universitas Pendidikan Ganesa, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH Vol.2 No.1 2012, h. 22

penelitian sebelumnya tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang **PENGARUH *ROLE STRESS* DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA AUDITOR DALAM PRESPEKTIF ETIKA KERJA ISLAM (STUDI PADA INSPEKTORAT KOTA BANDAR LAMPUNG).**

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan permasalahan yang hendak diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor secara parsial ?
2. Adakah pengaruh yang signifikan antara *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor secara simultan ?
3. Adakah pengaruh yang signifikan antara *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor dalam prespektif etika kerja Islam?

E. Tujuan Penelitian Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis :

- a. Pengaruh yang signifikan antara *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor secara parsial.
- b. Pengaruh yang signifikan antara *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor secara simultan
- c. Pengaruh yang signifikan antara *roll stress* dan independensi terhadap kinerja auditor dalam perspektif etika kerja Islam.

2. Manfaat Penelitian

a. Kontribusi Teoritis

- 1) Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya dan pembanding untuk menambah ilmu pengetahuan.
- 2) Masyarakat, sebagai sarana informasi tentang kinerja auditor serta menambah pengetahuan akuntansi khususnya *auditing* dan akuntansi keprilakuan dengan memberikan bukti empiris tentang pengaruh *rolestress* terhadap kinerja auditor berdasarkan etika kerja Islam.
- 3) Peneliti berikutnya, Sebagai bahan referensi bagi pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.
- 4) Penulis, sebagai sarana untuk memperluas wawasan serta menambah referensi mengenai *auditing*, terutama tentang kinerja auditor internal sehingga diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis di masa yang akan datang.

b. Kontribusi Praktis

- 1) Auditor, sebagai tinjauan yang diharapkan dapat dijadikan informasi untuk meningkatkan kinerja auditor serta usaha-usaha yang dilakukan agar mengurangi *role stress*.
- 2) Inspektorat, diharapkan dapat bermanfaat dalam menilai *role stress* yang dihadapi auditor, serta pengaruh *emotional quotient* yang mereka miliki terhadap kinerjanya serta sebagai tambahan informasi mengenai *role stress* dan *emotional quotient* auditor yang dapat bermanfaat untuk dijadikan salah satu tinjauan dalam menilai kinerja auditor.
- 3) Ikatan Akuntan Indonesia (IAI), penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif sehingga dapat dijadikan dasar pertimbangan dalam pembuatan keputusan yang berkenaan mengenai kinerja auditor.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Audit Internal

1. Pengertian Audit Internal

Audit intern adalah auditor yang bekerja dalam perusahaan (perusahaan negara maupun perusahaan swasta) yang tugas pokoknya adalah menentukan apakah kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh manajemen puncak telah dipatuhi, menentukan baik atau tidaknya penjagaan terhadap kekayaan organisasi, menentukan efisiensi dan efektivitas prosedur kegiatan organisasi, serta menentukan keandalan informasi yang dihasilkan oleh berbagai bagian organisasi. IIA (*Institute of Internal auditor*) memperkenalkan *Standards for the professional Practice of Internal auditing*-SPPIA (Standar), audit internal adalah fungsi penilaian independen yang dibentuk dalam perusahaan untuk memeriksa dan mengevaluasi aktivitas-aktivitasnya sebagai jasa yang diberikan kepada perusahaan.²³

Pemeriksaan yang dilakukan oleh bagian internal audit perusahaan, baik terhadap laporan keuangan dan catatan akuntansi perusahaan, maupun ketaatan terhadap kebijakan manajemen puncak yang telah ditentukan dan ketaatan terhadap peraturan pemerintah dan ketentuan-ketentuan dari ikatan

²³ Mulyadi, “*Auditing Edisi Keenam*”, (Penerbit Salemba Empat Jakarta 2002), h.29.

profesi yang berlaku. Peraturan pemerintah misalnya peraturan di bidang perpajakan, pasar modal, lingkungan hidup, perbankan, perindustrian, investasi dan lain-lain. Ketentuan-ketentuan dari ikatan profesi misalnya standar akuntansi keuangan.²⁴

B. *Role Stress* (Tekanan Peran)

1. Pengertian *Role Stress* (Tekanan Peran)

Role stress adalah konsekuensi dari perbedaan antara persepsi individu dari karakteristik peran tertentu dengan apa yang sebenarnya telah dicapai oleh individu saat ini ketika sedang melakukan peran spesifik.²⁵ *Role stress* yaitu kondisi dimana seseorang mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dimainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan berbagai peran pada tempat mereka bekerja. Namun stres yang ditimbulkan sering berkaitan dengan adanya sebuah konflik peran dan ketidakjelasan peran di dalamnya.²⁶ Konflik peran muncul karena adanya ketidaksesuaian antara harapan yang disampaikan pada individual di dalam organisasi dengan orang lain di dalam dan di luar organisasi. Sedangkan ketidakjelasan peran muncul karena akibat dari tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas-tugas atau pekerjaan yang

²⁴ Sukrisno Agoes, “*Auditing (Pemeriksaan Akuntansi) oleh KAP*”, Edisi Ketiga, Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia (FEUI), Jakarta 2012, h. 204.

²⁵ Le Rounge, et al. *Pengaruh Role Stress, Self-esteem Terhadap Kepuasan Kerja*, (E-Jo Bisnis Universitas Padjajaran Jurusan Managemen, 2014), h. 22

²⁶ Sopiah. “*Perilaku Organisasional*”, (Penerbit Andi, Yogyakarta, 2008), h. 27

diberikan dengan cara yang memuaskan.²⁷ Konflik peran juga dapat muncul ketika auditor menerima beberapa perintah yang berbeda dan kesulitan untuk menyesuaikan berbagai peran yang dimiliki dalam waktu yang bersamaan. Seperti misalnya tuntutan utama bersumber dari etika profesi akuntan sedangkan tuntutan lain bersumber dari system pengendalian yang diterapkan dala KAP atau perusahaan.²⁸

Karena adanya konflik peran dan ketidak jelasan peran merupakan suatu hal yang cukup berpengaruh dalam suatu pekerjaan yang dimana tidak hanya bagi auditor itu sendiri, dalam hubungannya dengan tekanan pekerjaan akan menimbulkan dampak, dimana kepuasan kerja tidak sesuai, dan menurunnya tingkat suatu kinerja individu yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan harapan organisasi atau masing-masing individu tersebut.²⁹

Sehingganya *role stress* merugikan karena karyawan merasa tidak pasti mengenai tujuan-tujuannya, harapan-harapan, serta bagaimana mereka akan dievaluasi. Secara umum orang berpendapat bahwa jika seseorang

²⁷ Fanani Zaenal, Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto, “*Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor*”, *The 1st Accounting Conference*, (Faculty of Economics Universitas Indonesia, Depok, 2007), h. 55

²⁸ Lubis dan Arfan Ikhsan, *Akuntansi keprilaku Edisi 2*, (Jakarta : Salemba 4, 2011), h. 56

²⁹ Dewi, Chadek Nivi Charisma, I wayan Begia, Gede Putu Agus Jana Susila, *Pengaruh Stress Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara*, (E-Journal Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Managemen, 2014), h.67

dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui kemampuan individu tersebut, maka dikatakan individu tersebut mengalami stres kerja.³⁰

Ada tiga kategori sumber potensial stres yaitu faktor lingkungan (ketidakpastian ekonomi, politik, teknologi), faktor organisasional (tuntutan tugas, peran, dan hubungan antar pribadi, struktur, kepemimpinan, dan tahap hidup organisasi), faktor individu (masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian). Apakah faktor-faktor ini mengarah ke stres yang aktual bergantung pada perbedaan individual seperti pengalaman kerja dan kepribadian. Bila stres dialami oleh seorang individu, gejalanya dapat muncul sebagai keluaran fisiologis (sakit kepala, tekanan darah tinggi, penyakit jantung), psikologis (kecemasan, murung, berkurangnya kepuasan kerja), dan perilaku (produktivitas, kemangkiran, tingkat keluarnya karyawan).³¹

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa *role stress* merupakan suatu bentuk tanggapan karyawan terhadap suatu perubahan pada lingkungan kerjanya yang dirasakan dapat mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Stress karena peran atau tugas (*role stress*) termasuk kondisi dimana para pegawai mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia mainkan dirasakan terlalu berat atau memainkan

³⁰ Amilin dan Rosita Dewi. “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating”, (Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia, Vol 12 No. 1 Juni Hal 13-24, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008), h.22

³¹ Eko Sasono, “Mengelola Stress Kerja”, (Jurnal Fokus Ekonomi, Vol III No II, 2004).

berbagai peran pada tempat mereka bekerja. *Stressor* ini memiliki 4 penyebab utama, yaitu sebagai berikut:³²

a. Konflik Peran (*Role Conflict*)

Konflik ini terjadi ketika orang-orang bersaing menghadapi berbagai tuntutan. Terdapat beberapa tipe konflik peran dalam *setting* organisasional, antara lain: (1) *inter-role conflict*, (2) *intra-role conflict*, dan (3) *person-role conflict*. *Inter-role conflict* terjadi ketika seseorang pegawai memiliki dua peran yang masing-masing berlawanan. *Intra-role conflict* terjadi ketika individu menerima pesan berlawanan dari orang yang berbeda. Sedangkan *person-role conflict* terjadi ketika kewajiban-kewajiban pekerjaan dan nilai-nilai organisasi tidak cocok dengan nilai-nilai pribadi.

b. Peran Mendua (*Role Ambiguity*)

Muncul dan dirasakan ketika para pegawai merasa bimbang tentang tugas-tugas mereka, harapan kinerja, tingkat kewenangan, dan kondisi kerja yang lain. Hal ini cenderung terjadi ketika orang masuk pada situasi yang baru, seperti menjadi anggota organisasi atau mengambil suatu tugas pekerjaan yang asing karena bimbang dengan harapan sosial dan tugas-tugasnya.

³² *Op. Cit*, Sopia h. 28

c. Beban kerja (*workload*)

Merupakan *stressor* hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa beban kerjanya banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenaga kerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih banyak tugas dan sedikit waktu serta sumber daya untuk menyelesaikannya.

d. Karakteristik Tugas (*Task Characteristics*)

Sebagian besar tugas penuh *stress* ketika mereka membuat keputusan masalah, monitoring perlengkapan atau saling bertukar informasi. Kurang pengendalian, terlalu banyak aktivitas pekerjaan dan lingkungan kerja juga masuk dalam kategori ini.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *role stress* adalah suatu situasi sulit yang timbul karena konflik sehingga dapat mengakibatkan kurang sesuaian antara individu dengan lingkungan kerjanya, dimana individu dihadapkan pada tekanan yang berhubungan dengan suatu fungsi dari peran dalam organisasi tersebut. Bila stres dialami oleh seorang individu dapat mengakibatkan timbulnya gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku.

2. *Role Stress Dalam Pandangan Islam*

Efek yang ditimbulkan oleh stres diantaranya adalah mudah marah, putus asa, dan perbuatan negatif lainnya. Al-Ghazali menyebutkan bahwa marah adalah api yang tersembunyi dalam hati seperti tersembunyinya bara api dalam sekam yang akan muncul dengan tipuan dari dalam

Sebagai hamba Allah secara fitrah memiliki kelebihan dan kekurangan, manusia membutuhkan sejumlah hal baru, kegembiraan dan rangsangan tertentu dalam hidup. Seseorang dapat mengalami berbagai ketidakpastian, kecemasan, tekanan yang seharusnya memotivasinya untuk melakukan sesuatu menjadi berhasil dalam mencapai sebuah kegiatan atau cita-cita. Namun, dalam kondisi demikian seseorang cenderung merasa kewalahan dan kehidupan terasa di luar kendali karena kecemasan berlebihan, rasa takut kepanikan, kebingungan dan kecenderungan putus asa menghantui dirinya yang justru berakibat negatif. Allah SWT juga menjelaskan dalam firman-Nya Q.S Al-Baqarah ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ رَبَّنَا لَا
تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إِكْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ
عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۖ وَاعْفُ عَنَّا
وَاعْفِرْ لَنَا وَارْحَمْنَا أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : “ Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya (mereka berdoa) : “ Ya Tuhan Kami , janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami terslah . Ya Tuhan Kami, janganlah Engka bebankan kepada kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami janganlah Engkau pikulkan terhadap kami apa yang tak sanggup kami memikulnya, beri maafilah kami; ampuni kami; dan rahmatilah kami. Engkau penolong kami Maka Tolonglah Kami terhadap kaum kafir” (Q.S Al-Baqarah 286).

Ayat diatas menjelaskan bahwa apapun yang diberikan Allah SWT kepada Hamba-Nya sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu umatnya harus bias menjalani semua cobaan tanpa adanya stress ataupun depresi yang berlebihan kecuali memang dari manusia tersebut tidak bersyukur. Dalam surat Al-Fushshilat ayat 49, Allah SWT menegaskan dalam firmanNya :

لَا يَسْتَمُ الْإِنْسَانُ مِنْ دُعَاءِ الْخَيْرِ وَإِنْ مَسَّهُ الشَّرُّ فَيَئُوسٌ قَنُوطٌ ﴿٤٩﴾

Artinya : “Manusia tidak memohon kebaikan , dan jika mereka ditimpa malapetaka Dia menjadi putus asa lagi putus harapan” (Q.S Al-Fushshilat {41}: 49)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa manusia ingin selalu mengharapkan kebaikan terjadi dalam hidupnya. Ketika cobaan terjadi watak manusia akan mudah putus asa dengan ujian yang diberikan Allah SWT. Sesungguhnya keberhasilan dalam hidup seseorang akan terwujud jika kita mempunyai keyakinan bahwa keberhasilan tersebut akan datang dengan cara berfikir positif, optimis, tidak mudah menyerah dan selalu berusaha. Jika kita memaknai hidup adalah sebuah perjalanan yang sudah diatur oleh Allah SWT, maka kita akan selalu berfikir positif dan mengambil hikmah dari semua yang menimpa hidup kita baik menyenangkan ataupun tidak. Orang yang mempunyai kemampuan berfikir positif dan selalu mengambil hikmah dalam setiap langkah hidupnya tidak akan mengalami kesedihan, kekecewaan mendalam apalagi *role stress*. Bahkan tekanan-tekanan yang dialami akan dijadikan sebagai insulin atau suntikan untuk menambah semangat dan gairah hidup baru.

C. Independensi

1. Pengertian Independensi

Standar umum audit yang kedua menyatakan bahwa “dalam semua hal yang berhubungan dengan perikatan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor”. Standar ini mengharuskan auditor bersikap independen, artinya tidak mudah dipengaruhi, karena ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum.³³

Kode etik Akuntan Publik pasal 1 ayat 2 menyatakan bahwa setiap anggota harus mempertahankan integritas, obyektivitas dan independensi dalam melaksanakan tugasnya dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa independensi adalah sikap yang diharapkan dari seorang auditor untuk tidak mempunyai kepentingan pribadi dalam melaksanakan tugasnya yang bertentangan dengan prinsip integritas dan obyektivitas.

Standar Profesional Akuntan Publik mengharuskan bahwa auditor dalam penugasannya harus mempertahankan sikap mental independen. Independensi dalam audit berarti cara pandang yang tidak memihak dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan dan penyusunan laporan audit. Sikap mental independen tersebut harus meliputi *independence in fact* dan *independence in appearance*. Banyak

³³ IAI, “Standar Profesi Akuntan Publik”. (Jakarta. Salemba Empat, 2001), h.7

pihak yang menggantungkan kepercayaan terhadap kelayakan laporan keuangan berdasarkan laporan auditor, karena harapan pemakai laporan keuangan untuk mendapatkan pandangan yang tidak memihak.

a) *Independence In Fact*

Independen dalam kenyataan akan ada apabila dalam kenyataannya auditor mampu mempertahankan sikap yang tidak memihak sepanjang pelaksanaan auditnya. Artinya sebagai suatu kejujuran yang tidak memihak dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya, hal ini berarti bahwa dalam mempertimbangkan fakta-fakta yang dipakai sebagai dasar pemberian pendapat, auditor harus objektif dan tidak berprasangka.

b) *Independence In Appearance*

Independen dalam penampilan adalah hasil interpretasi pihak lain mengenai independensi ini. Auditor akan dianggap tidak independen apabila auditor tersebut memiliki hubungan tertentu (misalnya hubungan keluarga) dengan kliennya yang dapat menimbulkan kecurigaan bahwa auditor tersebut akan memihak kliennya atau tidak independen.³⁴

Independensi dapat diartikan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam

³⁴ Siti Kurnia Rahayu dan Ely Suhayati, “*Auditing Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntansi Publik*”, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013), h. 49.

mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya. Dalam kenyataannya auditor seringkali menemui kesulitan dalam mempertahankan sikap mental independen. Keadaan yang seringkali mengganggu sikap mental independen auditor adalah sebagai berikut :

- 1) Sebagai seorang yang melaksanakan audit secara independen, auditor dibayar oleh kliennya atas jasanya tersebut.
- 2) Sebagai penjual jasa seringkali auditor mempunyai kecenderungan untuk memuaskan keinginan kliennya.
- 3) Mempertahankan sikap mental independen seringkali dapat menyebabkan lepasnya klien.³⁵

Sedangkan menurut Standar Audit APIP sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Pemerintah (PERMENPAN) Nomor PER/05/M.PAN/03/2008 tanggal 31 Maret 2008 yang mengatur independensi dan obyektifitas disebutkan bahwa dalam semua hal yang berkaitan dengan audit, APIP harus independen dan para auditornya harus obyektif dalam melaksanakan tugasnya. Standar Audit APIP ini dipergunakan sebagai acuan bagi seluruh anggota APIP dalam melaksanakan audit. Ini berarti independensi dan obyektifitas seorang auditor pemerintah diperlukan agar kinerja APIP lebih baik lagi. Independensi berarti auditor pemerintah tidak mudah dipengaruhi, karena

³⁵ Mulyadi, “*Auditing Edisi Keenam. Buku 1*”, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), h. 26

dia melaksanakan tugas audit untuk kepentingan umum. Auditor pemerintah tidak dibenarkan memihak kepentingan siapapun. Auditor pemerintah berkewajiban untuk jujur tidak hanya kepada pemerintah, namun juga kepada lembaga perwakilan dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan atas pekerjaan auditor pemerintah. Independensi APIP pada konteks pemerintah daerah yaitu posisi APIP ditempatkan secara tepat sehingga bebas dari intervensi dan memperoleh dukungan yang memadai dari pimpinan organisasi sehingga dapat bekerja sama dengan auditi dan melaksanakan tugas secara leluasa.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak, dan melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada.

Adapun indikator-indikator dari independensi menurut Lawrence B. Sawyer (2003) yang diterjemahkan oleh Desi Ardhariani, yaitu: “Indikator-indikator independensi, meliputi:³⁶

1. Independensi dalam program audit
 - a. Bebas dari intervensi manajerial atas program dan prosedur audit.
 - b. Bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang

³⁶ . Lawrence B. Sawyer, Dittenhofer A. Mortimer, 2003, *Internal Audit 5th edition*, The Institute of Internal Auditor, Florida, hlm 35.

memang diisyaratkan untuk sebuah proses audit

2. Independensi dalam verifikasi

- a. Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan.
- b. Mendapatkan kerjasama yang aktif dari karyawan manajemen selama verifikasi audit.
- c. Bebas dari segala usaha manajerial yang berusaha membatasi aktivitas yang diperiksa atau membatasi pemerolehan bahan bukti.
- d. Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat verifikasi audit

3. Independensi dalam pelaporan

- a. Bebas dari perasaan wajib memo-difikasi dampak atau signifikasi dari fakta-fakta yang dilaporkan.
- b. Bebas dari tekanan untuk tidak melaporkan hal-hal signifikan dalam laporan audit

2. Independensi dalam pandangan Islam

Independensi merupakan salah satu komponen etika yang harus dijaga oleh auditor. Independensi berarti auditor harus jujur, tidak mudah dipengaruhi dan tidak memihak terhadap kepentingan siapapun. Dalam pandangan Islam, independensi terdapat dalam firman Allah SWT yang terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Ahzab ayat 72-73 sebagai berikut :

إِنَّا عَرَضْنَا الْأَمَانَةَ عَلَى السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ وَالْجِبَالِ فَأَبَيْنَ أَنْ تَحْمِلَهَا
 وَأَشْفَقْنَ مِنْهَا وَحَمَلَهَا الْإِنْسَانُ إِنَّهُ كَانَ ظَلُومًا جَهُولًا ﴿٧٢﴾ لِيُعَذِّبَ اللَّهُ
 الْمُنَافِقِينَ وَالْمُنَافِقَاتِ وَالْمُشْرِكِينَ وَالْمُشْرِكَاتِ وَيَتُوبَ اللَّهُ عَلَى
 الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُؤْمِنَاتِ وَكَانَ اللَّهُ غَفُورًا رَحِيمًا ﴿٧٣﴾

Artinya : “Sesungguhnya Kami telah mengemukakan amanat kepada langit, bumi dan gunung-gunung, Maka semuanya enggan untuk memikul amanat itu dan mereka khawatir akan mengkhianatinya, dan dipikullah amanat itu oleh manusia. Sesungguhnya manusia itu Amat zalim dan Amat bodoh. Sehingga Allah mengazab orang-orang munafik laki-laki dan perempuan dan orang-orang musyrikin laki-laki dan perempuan; dan sehingga Allah menerima taubat orang-orang mukmin laki-laki dan perempuan. dan adalah Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”. (Q.S Al-Ahzab {33}: 72-73)

Dalam ayat diatas, dijelaskan bahwa manusia dibebankan atas amanah yang diberikan kepadanya. Sama seperti auditor yang menjalankan tugasnya yang merupakan amanah atas dirinya. Dalam ayat diatas seorang auditor haruslah menyampaikan amanat yang diberikan kepadanya dengan jujur, tidak menipu atau memalsukan hasil laporannya. Artinya seorang auditor muslim haruslah bersikap independen, auditor harus jujur, tidak mudah dipengaruhi dan tidak memihak terhadap kepentingan siapapun.

D. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Sedangkan, kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.³⁷ Kinerja atau *performance* merupakan tolak ukur seseorang dalam melaksanakan seluruh tugas yang ditargetkan atau ditetapkan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal , tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.³⁸

Menurut Dessler menjelaskan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja secara nyata dengan standar yang ditetapkan.³⁹ Secara tidak langsung kinerja menitikberatkan pada hasil

³⁷ Nur Hamzah , “*Pengaruh Komitmen Organisasi , Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pritama Mulya Jaya (PMJ)*”, (E-Journal Apresiasi Ekonomi Vol.3 No.2, Mei, 2015), h. 199.

³⁸ Ridwan, “*Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control dengan Kinerja Karyawan*”, (Jurnal Trikonomika Vol. 12, No. 1 Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako, Palu 2013), h 76.

kerjanya, organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia sehingga kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia didalam suatu organisasi yang memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan tolak ukur baik secara kuantitas dan kualitas, Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila hasil kerja individu tersebut dapat mencapai peran atau target yang ditentukan sebelumnya.

2. Efisiensi dan Optimalisasi Kinerja

Ilmu ekonomi mengenai prinsip/motif ekonomi yaitu dengan pengorbanan yang sekecil-kecilnya guna memperoleh hasil yang sebesar-besarnya. Atau dengan perkataan lain efisiensi kinerja ialah perbandingan yang terbaik antara masukan (*input*) dan pengeluaran (*output*), atau antara daya usaha dan hasil, atau antara pengeluaran dan pendapatan.⁴⁰ Efektivitas kinerja adalah pencapaian tujuan atau hasil yang dikehendaki tanpa menghiraukan faktor-faktor tenaga, waktu, biaya, pikiran, alat-alat dan lain-lain yang telah dikeluarkan atau digunakan.⁴¹

⁴⁰ Hamdiah dkk, “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang”, (Journal of Management Vol. 2 No. 2, Maret 2016), h. 5

Segenap aktifitas atau kegiatan yang dijalankan secara benar-benar efisien pasti efektif, oleh karena setiap gerak langkah dalam pencapaian tujuan senantiasa didasarkan kepada perhitungan-perhitungan dan pertimbangan yang cermat serta matang. Menurut manajemen yang sehat sudah tersimpul pengertian efisiensi dan efektivitas kinerja, dalam arti bahwa segala sesuatu dikerjakan dengan berdaya-guna artinya dengan tepat, cepat dan hemat. Tepat menangani sasaran atau apa yang dicita-citakan menjadi kenyataan. Cepat, tidak menghabiskan waktu yang tidak perlu, selesai tepat pada waktunya atau sebelum waktu yang ditetapkan. Hemat dengan biaya yang sekecil-kecilnya, tanpa terjadi pemborosan dalam bidang apapun.

Menggunakan motif atau prinsip ekonomi yaitu dengan modal sekecil-kecilnya untuk mendapatkan hasil yang sebesar-besarnya merupakan aplikasi dari efisiensi dan efektivitas. Artinya, setiap kegiatan harus berjalan secara efisien dan efektif, harus mempertimbangkan tujuan secara matang dan cermat.

Dalam mengukur kinerja karyawan menurut Fuad Mas'ud mengacu pada ukuran yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan berdasarkan instrument yang dikembangkan oleh Tsui, Anne S, Jone L Pearce dan Lyman W, yaitu:⁴²

⁴² Kenny Sundoro dan I Gusti Ayu Manuarti Dewi, "*Pengaruh Stres Kerja Pada Variabel Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi*", (Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 10, No. 2, Agustus 2016), h. 118

- a) Kuantitas kerja karyawan
- b) Kualitas kerja karyawan
- c) Ketetapan waktu
- d) Ketrampilan dan tingkat pengetahuan karyawan
- e) Standar professional kerja

Berdasarkan pengertian di atas, dapat digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas (ketepatan waktu), efektivitas dan standar professional kerja guna memaksimalkan waktu untuk dapat mengerjakan aktivitas lainnya.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L. Mathis dan John H, Jackson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu seorang karyawan adalah:⁴³

- a) Kemampuan karyawan
- b) Motivasi
- c) Dukungan yang diperoleh karyawan
- d) Pekerjaan yang karyawan lakukan
- e) Hubungan karyawan dengan organisasi

Davis berpendapat bahwa pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*), dan faktor motivasi (*motivation*) yang dirumuskan sebagai berikut:⁴⁴

⁴³ Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati, “*Analisis Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan*“, (Publikasi Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013), h. 277

$$\text{Human Performace} = \text{Abillity} + \text{Motivation}$$

$$\text{Motivation} = \text{Attitude} + \text{Situation}$$

$$\text{Abillity} = \text{Knowledge} + \text{Skill}$$

Sesuai dengan pendapat Davis diatas, menurut Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).⁴⁵

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120 dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerha yang diharapkan.

b. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental , fisik,

⁴⁴ Faizal Nurmalitas, “*Pengaruh Etika Kerja Islam , Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai*”, (Jurnal Tamaddin Ummah Vo. 1 No. 1, Oktober, 2015), h. 6

⁴⁵ *Ibid.* h.

tujuan , dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan , dan menciptakan situasi kerja.

Berdasarkan faktor-faktor tersebut, maka untuk faktor kemampuan harus benar-benar tepat dalam memilih pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan setiap karyawan. Sedangkan dalam faktor motivasi masing-masing karyawan wajib untuk menanamkan didalam dirinya sikap mental psikofisik artinya sikap siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi bila ingin tetap menjaga kualitas kinerjanya terutama dalam dunia kerja.

Dengan demikian , faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu setiap karyawan harus diberikan pekerjaan/tugas sesuai dengan kepastian kemampuannya. Apabila tugas yang diterima melebihi kemampuannya maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan efektif atau hasil pekerjaannya akan sangat buruk, sedangkan ketika sudah mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki harus ditanamkan pada dirinya kesadaran agar dapat meningkatkan produktifitas dalam bekerja. Setiap organisasi menginginkan produktivitas karyawan untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara bersama-sama tercapai secara optimal.

E. Etika Kerja Islam

1. Pengertian Etika Kerja Islam

Istilah etika berasal dari bahasa Yunani, dalam bentuk tunggal (*ethos*) yang mempunyai banyak arti kebiasaan, adat istiadat, akhlak, watak, perasaan batin, kecenderungan hati untuk melakukan perbuatan, watak, sikap, dan cara berfikir. Dan dalam bentuk jamak *ta etha* yang artinya adalah adat kebiasaan.⁴⁶ Makna etika, kebiasaan, watak sesungguhnya mengacu pada masing-masing pribadi seseorang yang mempunyai kebiasaan, akhlak atau watak tertentu. Etika yang dimaksud adalah suatu perbuatan yang mengarahkan individu dalam membuat keputusan. Bila etika dikaitkan dengan usaha, maka maksudnya adalah norma-norma standar yang mengarahkan pada pelaku usaha dalam melaksanakan dan membuat keputusan.

Etika menurut Ismanto, berasal dari Yunani, *ethikos* yang mempunyai beragam arti; *pertama*, sebagai analisis konsep-konsep mengenai apa yang harus, mesti, tugas, aturan-aturan moral, benar salah, wajib, tanggung jawab, dan lain-lain. *Kedua*, pencarian kedalam watak moralitas tindakan-tindakan moral. *Ketiga*, pencarian kehidupan yang baik secara moral.⁴⁷

Berbeda dari etika secara umum, etika dalam Islam memberikan kebebasan kepada setiap individu untuk melakukan segala sesuatu

⁴⁶Mad Nasir dan Khoirudin, *Buku Daras : Etika Bisnis dalam Islam*, (Bandar Lampung : Seksi Penerbitan fakultas Syariah IAIN Raden Intan Lampung, 2012), h.25

⁴⁷Farisul Adab, “*Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas*”, (Jurnal Ekonomi Syariah Equilibrium, Vol. 3, No. 1, Juni 2015), h.50

berdasarkan keinginannya, namun penuh keadilan dan rasa tanggung jawab terhadap Allah SWT.⁴⁸ Yang mempunyai tujuan untuk mendidik moralitas manusia. Ahmad amin memberikan batasan bahwa etika adalah ilmu yang berisi baik buruk dari perbuatan manusia dalam melakukan apa yang seharusnya mereka perbuat.⁴⁹

Bekerja dalam pandangan Islam diartikan dalam rangka mencari karunia Allah SWT yakni untuk mendapatkan harta agar seseorang dapat mencukupi kebutuhannya dan sejahtera. Bekerja merupakan pengalaman dari perintah syariat Islam karenanya, bila dilakukan dengan cara yang benar (halal) bekerja bukan hanya menghasilkan harta melainkan juga mendapatkan pahala dari Allah SWT.⁵⁰

Menurut Arifudin, etika terekspresikan dalam bentuk Syari'ah yang terdiri dari Al-Qur'an Hadist, Ijma, dan Qiyas.⁵¹ Didasarkan pada sifat keadilan, Etika Syariah bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*bathil*). Dengan menggunakan Syariah, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat secara adil yang

⁴⁸Madnasir dan Khoiruddin, *Op.Cit.*, h. 30

⁴⁹Ibid, h. 31

⁵⁰Bagus Muhammad Ramadhan dan M. Nafik Hadi Ryandono, "*Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedaang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*", (JSTT Vol. 2 No. 4, April 2015), h. 278

⁵¹Faizal Nurmatias, *Op. Cit*, h. 7

didalamnya tercangkup individu dimana mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan yang diperuntukan bagi semua umat.⁵²

Etika kerja yang Islami adalah serangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuknya yang tidak dibatasi jumlah kepemilikan hartanya (barang/jasa), namun dibatasi dalam cara memperolehnya dan pendayagunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Etika kerja dalam syari'at Islam adalah akhlak dalam menjalankan bisnis sesuai dengan nilai-nilai Islam, sehingga dalam melaksanakan bisnisnya tidak perlu ada kekhawatiran, sebab sudah diyakini sebagai suatu yang baik dan benar.⁵³

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa etika kerja Islam adalah aturan bagi pelaku kegiatan bisnis ataupun tidak yang tidak membatasi dalam memperoleh jumlah kepemilikan harta (barang/jasa), namun dibatasi untuk cara memperoleh dan pendayagunaan harta sebab adanya perintah halal dan haram.

2. Dasar Hukum Etika Kerja Islam

a. Al-Qur'an

Islam adalah sebuah sistem yang kompeherensif dan merupakan jalan hidup yang sempurna. Islam mengatur setiap persoalan dengan asas agama (*religiuitas*). Islam juga memadukan segala nilai material dan

⁵²Sri Wayuni, "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Organisasi". (Jurnal Acid, Agustus 2015), h. 8

⁵³Muhammad dan Alimin, *Etika dan Perlindungan Konsumen dalam Ekonomi Islam*, (Yogyakarta : BPFE, 2004), h. 57

spiritual kedalam satu keseimbangan menyeluruh agar memudahkan manusia menjalani kehidupan yang telah ditentukan oleh rahmat dan kasih sayang Allah SWT. Islam sebagai ajaran yang sempurna, telah memberikan pedoman tentang perilaku bisnis yang sesuai dengan fitrah manusia. Islam telah memberikan beberapa tuntutan dalam Al-Quran dan Sunnah Rasul-Nya sebagai pedoman agar hidup manusia senantiasa sejahtera dan bahagia. Tuntutan tersebut tentu saja dapat dijadikan sebagai petunjuk dalam semua aktifitas muamalah manusia yang akan diminta pertanggung jawaban dihadapan Allah SWT pada hari akhir kelak.⁵⁴ Allah SWT berfirman dalam Q.S Alkahfi ayat 110 yang berbunyi :

قُلْ إِنَّمَا أَنَا بَشَرٌ مِّثْلُكُمْ يُوحَىٰ إِلَيَّ أَنَّمَا إِلَهُكُمُ اللَّهُ وَاحِدٌ فَمَن كَانَ يَرْجُوا لِقَاءَ رَبِّهِ فَلْيَعْمَلْ عَمَلًا صَالِحًا وَلَا يُشْرِكْ بِعِبَادَةِ رَبِّهِ ۚ أَحَدًا ﴿١١٠﴾

Artinya : “Katakanlah: Sesungguhnya aku ini manusia biasa seperti kamu, yang diwahyukan kepadaku: "Bahwa Sesungguhnya Tuhan kamu itu adalah Tuhan yang Esa". Barangsiapa mengharap perjumpaan dengan Tuhannya, Maka hendaklah ia mengerjakan amal yang saleh dan janganlah ia mempersekutukan seorangpun dalam beribadat kepada Tuhannya". (Q.S Al-Kahfi : 110)

⁵⁴Weni Indriani, “Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen “, (Jurnal el-Idare, Vol. 1 No 2, Desember 2015), h. 174

Dalam Al-Qur'an Allah SWT menyebut kata amal 'kerja' dan bentuknya sebanyak 602 kali. Dalam bahasa Arab terdapat 'amal' untuk menunjukkan arti perubahan pada umumnya. Dalam banyak ayat-ayat Al-Qur'an, penyebutan kata 'iman' diikuti dengan kata 'amal saleh' (perbuatan baik), yang berarti bahwa iman yang tertanam dalam hati hanya akan berarti apabila membuahkan perbuatan lahiriah yang nyata sesuai tuntutan iman sendiri.⁵⁵

Dengan demikian jelaslah bahwa Al-Qur'an mengajarkan kepada umat Islam agar dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari harus menanamkan nilai-nilai yang baik termasuk dalam urusan perusahaan yaitu bekerja. Al-Qur'an menegaskan agar dalam berbisnis tidak dilakukan dengan cara-cara yang mengandung kebatilan, kerusakan dan kezhaliman, sebaliknya harus dilakukan dengan kesadaran dan kesukarelaan. Al-Qur'an dalam mengajak manusia untuk mempercayai dan mengamalkan tuntutannya dalam segala aspek kehidupan sering kali menggunakan istilah-istilah yang dikenal dalam dunia bisnis, seperti jual beli, untung rugi, dan sebagainya. Dalam konteks ini Allah telah menjanjikan :⁵⁶

Allah berfirman dalam Al-Qur'an.

⁵⁵Moh. Nurul Qomar, "*Makna Kerja Prespektif Ekonomi Islam*", (Irtifaq, Vol. 1, No. 2, 2014) ,h. 67

⁵⁶*Ibid.* h.70

﴿إِنَّ اللَّهَ اشْتَرَىٰ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ أَنفُسَهُمْ وَأَمْوَالَهُمْ بِآبٍ لَهُمُ الْجَنَّةُ
 يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِ اللَّهِ فَيَقْتُلُونَ وَيُقْتَلُونَ وَعَدًا عَلَيْهِ حَقًّا فِي التَّوْرَةِ
 وَالْإِنْجِيلِ وَالْفُرْقَانِ ۚ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِعَهْدِهِ مِنَ اللَّهِ ۚ فَاسْتَبَشِرُوا بَبَيْعِكُمُ
 الَّذِي بَايَعْتُمْ بِهِ ۚ وَذَٰلِكَ هُوَ الْفَوْزُ الْعَظِيمُ ۝﴾

Artinya : “Sesungguhnya Allah telah membeli dari orang-orang mukmin diri dan harta mereka dengan memberikan surga untuk mereka. mereka berperang pada jalan Allah; lalu mereka membunuh atau terbunuh. (Itu telah menjadi) janji yang benar dari Allah di dalam Taurat, Injil dan Al Quran. dan siapakah yang lebih menepati janjinya (selain) daripada Allah? Maka bergembiralah dengan jual beli yang telah kamu lakukan itu, dan Itulah kemenangan yang besar”. (Q.S At Taubah : 111)

Pada ayat tersebut menjelaskan, maka siapa yang tidak ingin melakukan aktivitas kehidupannya kecuali bila memperoleh keuntungan semata, dilayani (ditantang) oleh Al-Qur'an dikaitkan dengan iman, hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara iman dan kegiatan bagaikan hubungan antara akar tumbuhan dan buahnya.

Berbisnis (mencari kelebihan karunia Allah SWT) dilakukan setelah melakukan shalat dan dalam pengertian tidak mengesampingkan dari tujuan keuntungan yang hakiki yaitu keuntungan yang dijanjikan Allah SWT. Oleh karena itu, meskipun diperintahkan agar melakukan kerja keras namun selalu tetap diingat bahwa tujuan utama hidup didunia yaitu beribadah. Sebagaimana yang telah di janjikan Allah SWT akan memberikan balasan berupa pahala jika berbuat baik dan akan diberi siksaan

jika berbuat kerusakan, itu semua bergantung pada perbuatan kita ketika berada didunia.

b. Al-Hadist

Hadist-hadist Nabi banyak yang menyebutkan kata amal dengan arti kerajinan tangan atau perbuatan jasmaniah pada umumnya misalnya hadist Nabi riwayat Bukhari dan Ahmad dari Miqdam mengajarkan :

دَاوُدَ اللَّهِ نَبِيٍّ وَإِنَّ يَدَهُ عَمَلٍ مِنْ يَأْكُلُ أَنْ مِنْ خَيْرًا قَطُّ طَعَامًا أَحَدٌ أَكَلَ مَا
يَدِهِ عَمَلٍ مِنْ يَأْكُلُ كَانَ السَّلَامُ عَلَيْهِ

Artinya : "Tidak ada seseorang yang memakan satu makanan pun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya (bekerja) sendiri. Dan sesungguhnya Nabi Allah Daud as. memakan makanan dari hasil usahanya sendiri." (HR. Bukhari)

Nabi mengharamkan pelecehan atas pekerjaan tertentu, beliau mendidik sahabatnya bahwa kemulyaan terdapat pada pekerjaan dan kehinaan terdapat pada orang lain.⁵⁷ Diriwayatkan dari az-Zubair bin al-‘Awwâm Radhiyallahu ‘anhu dari Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam, Nabi Muhammad SAW bersabda:

⁵⁷ Madnasir dan Khoiruddin, *Op. Cit.* h. 95

فَيَبِيعُهَا ظَهْرَهُ عَلَى حَطَبٍ بِحُزْمَةٍ فَيَأْتِي حَبْلَهُ أَحَدُكُمْ يَأْخُذُ لَأَنْ
مَنْعُوهُ أَوْ أَعْطُوهُ النَّاسَ، يَسْأَلُ أَنْ مِنْ لَهُ خَيْرٌ وَجْهَهُ بِهَا اللَّهُ فَيَكْفَ

Artinya : “Sungguh, seseorang dari kalian mengambil talinya lalu membawa seikat kayu bakar di atas punggungnya, kemudian ia menjualnya sehingga dengannya Allah menjaga wajahnya (kehormatannya), itu lebih baik baginya daripada ia meminta-minta kepada orang lain, mereka memberinya atau tidak memberinya” (HR Bukhori)

Pelaksanaan nilai-nilai kebenaran dengan dua makna kebajikan dan kejujuran secara jelas telah diteladankan oleh Nabi Muhammad SAW yang juga merupakan pelaku bisnis yang sukses. Dalam menjalankan bisnisnya Nabi tidak pernah sekalipun melakukan kebohongan, penipuan atau menyembunyikan kecacatan suatu barang. Sebaliknya Nabi SAW mengharuskan berbisnis dilakukan dengan kebenaran dan kejujuran.⁵⁸

Dengan nilai-nilai yang terdapat dalam etika kerja Islam Nabi Muhammad SAW telah mengajarkan kepada umatnya bahwa dalam bisnis tidak boleh merugikan salah satu pihak, artinya dalam berbisnis kedua belah pihak tidak boleh ada yang merasa dirugikan oleh pihak lainnya.

3. Etos Kerja Muslim

Bagi umat Islam, Rasulullah SAW adalah tauladan yang utama, dan dalam masalah bekerja, Rasulullah tidak hanya memberi petunjuk dan nasehat, tetapi juga mengamalkan apa yang dinasehatkan dan membuktikannya ketika bekerja.

⁵⁸*Ibid.* h. 61

Berikut ini adalah tauladan dan pandangan atau etika kerja yang dilakukan pada saat ini yaitu:⁵⁹

a. Bekerja Sampai Tuntas

Untuk dapat berhasil dalam bekerja, maka pekerjaan harus diselesaikan dengan baik atau tuntas. Pengertian bekerja dengan tuntas dapat diartikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang sangat memuaskan, proses kerjanya juga baik, input atau bahan baku yang digunakan dalam bekerja juga efisien, dan semuanya dapat dilakukan apabila semua proses pekerjaan direncanakan dengan baik, dan dilaksanakan dengan baik dengan dukungan pengetahuan, ketrampilan dan sikap ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan.

Sebagai umat Islam dalam bekerja harus rapi, bekerja rapi menurut profesionalitas yang tinggi. Pekerjaan yang rapi disamping menuntut pengetahuan dan ketrampilan yang profesional juga menuntut kemampuan manajemen yang baik. pekerjaan yang rapi paling tidak membutuhkan seperti perencanaan pekerjaan yang baik, menentukan orang-orang yang akan melaksanakan pekerjaan dengan memperhatikan kompetensi dan komitmen, menentukan metode atau cara untuk menyelesaikan pekerjaan dan lain sebagainya.

b. Bekerja Dengan Jujur

⁵⁹Srijanti, Purwanto S.K dan Wahyudi Pramono, *Etika Membangun Masyarakat Islam Modern Edisi 2*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2016), h.141

Bekerja dengan jujur dapat diartikan bekerja untuk mencapai tujuan dengan tidak berbohong, lurus hati, tidak berkhianat dan dapat dipercaya dalam ucapan maupun perbuatan. Semua pekerjaan yang kita lakukan pasti akan dipertanggung jawabkan, maka pada dasarnya kita harus bekerja sebaik dan sejujur mungkin. Allah selalu mengawasi kita, sehingga sebenarnya tidak ada celah kita untuk korupsi waktu dengan santai-santai atau membolos, korupsi uang, menyelewengkan jabatan dengan kolusi dan nepotisme serta berbagai bentuk kejahatan lainnya.

Islam sangat menjunjung tinggi kejujuran, Islam sangat tidak menghendaki tindakan ketidakjujuran, dan ancaman tidak masuk surga. Oleh sebab itu, etika jujur ini harus terus dikembangkan mulai dari diri kita, keluarga, teman dan tetangga serta masyarakat, dimulai dari tidak berdusta, tidak berkhianat, tidak mengingkari janji tidak membuat dan tidak menunda-nunda pekerjaan dan membayar pada hutang.

c. Bekerja Dengan Kelompok

Bekerja dengan kelompok dapat diartikan bahwa melakukan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain atau beberapa orang lain. Telah dipahami bahwa Allah menciptakan manusia berbeda-beda, namun demikian satu sama lain dapat bekerja sama dalam rangka mencapai tujuannya. Pada saat ini dapat disadari

bahwa setiap manusia mempunyai kemampuan yang terbatas baik dalam pengetahuan, ketrampilan dan tingkah lakunya.

Kerja kelompok atau *team work* dalam dunia modern dapat dikelompokkan dalam 2 bagian yaitu kerjasama yang sukarela dan terpaksa. Kerjasama sukarela mencakup kerjasama antar orang yang mempunyai tujuan yang sama. Sedangkan kerjasama yang terpaksa adalah ada kegiatan yang sama antar orang, namun mereka umumnya tidak memiliki tujuan yang sama. Pada kenyataannya kerjasama yang terpaksa ini kurang berhasil kerjasama yang sukarela relatif berhasil karena mempunyai semangat bersama, dan menimbulkan rasa cinta terhadap pekerjaan.

Langkah-langkah dalam memulai mengembangkan etika kerja kelompok yaitu :

- 1) Harus bekerja pada bidang yang disukai dan yang dikuasai
- 2) Membuat bagian pekerjaan dan disesuaikan dengan kemampuan masing-masing anggota.
- 3) Melakukan evaluasi terhadap hasil kerja masing-masing, memperbaiki yang kurang baik, dan memecahkan masalah dengan solusi dan buan mencari kambing hitam atau siapa yang salah.

Demikianlah etika kerja dalam Islam yang tidak hanya diucapkan, tetapi sudah dijalankan oleh Rasulullah SAW. Sehingga tidak ada lagi contoh yang lebih baik dari Rasulullah SAW. Oleh sebab itu wajib bagi umat Islam

mencontoh etika kerja Rasulullah yaitu bekerja secara tuntas, bekerja dengan jujur, bekerja berkelompok, bekerja keras dan bekerja melayani orang lain.

Islam tidak melarang untuk menikmati semua kenikmatan namun dalam Islam tidak ada kekakuan, tidak ada kebebasan yang *absolute* disamping kebebasan ada juga aturan yang membatasi menentukan halal haram. Dalam Islam jelas bahwa apapun yang dilakukan oleh manusia dalam kegiatan ekonomi harus untuk tujuan kehidupan manusia yang lebih baik sesuai kodrat dan tujuan yang hakiki. Kesatuan antara ekonomidan akhlak seseorang akan terlihat pada motivasi ekonomi dan bisnis, produksi, distribusi, konsumsi, dan sebagainya dibatasi oleh ketentuan syariat.⁶⁰

Maka nilai-nilai dasar etika kerja Islam adalah suatu kepercayaan bahwa hanya Allah SWT sang pemberi rizki dan bekerja merupakan salah satu ibadah bagi keluarganya. Dengan kerja keras serta disiplin dapat menjadi tolak ukur perilaku diantara setiap orang yang memiliki tujuan untuk ibadah. Dan sebagai seorang muslim harus mampu untuk memilih kebutuhannya berdasarkan situasi dan kondisi.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa nilai-nilai etika kerja Islam yaitu suatu etika kerja seorang muslim yang tertanam di dalam dirinya suatu amanah agar mampu bekerja secara sungguh-sungguh (profesional) dan dalam bekerja bisa taat dan patuh pada pimpinan serta bisa saling membantu antara

⁶⁰Sofyan S. Harahap, "*Etika Bisnis Dalam Prespektif Islam*", (Jakarta : Salemba Empat, 2011), h.81

auditor. Maka nilai-nilai etika kerja Islam ini bisa diterapkan pada setiap karyawan, maka mereka akan memiliki akhlak yang baik dalam bekerja.

F. Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek, organisasi atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.⁶¹

1. Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).⁶²

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah *role stress* (X_1) dan independensi (X_2).

2. Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas.⁶³ Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

⁶¹ Sugiyono, “*Metode Penelitian Kuantitatif dan R & D Cet Ke-19*”, (Bandung: Alfabet, 2013), h.38.

⁶² *Ibid*, hlm 39

⁶³ *Ibid*.

			3. Tanggung Jawab		3.
			4. Cangkupan Pekerjaan		4.
Independensi (X₂)	Independensi merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. (Mulyadi, 2011)	A. Independensi dalam program audit	1. Bebas dari intervensi manajerial atas program dan prosedur audit. 2. Bebas dari segala persyaratan untuk penugasan audit selain yang memang diisyaratkan untuk sebuah proses audit.	Pengaruh Independensi Auditor, Etika Auditor, Dan Pengalaman Auditor Terhadap Kualitas Audit (Titin Rahayu dan Bambang Suryono)	1.
		B. Independensi dalam verifikasi	1. Bebas dalam mengakses semua catatan, memeriksa aktiva		2.

			<p>dan karyawan yang relevan dengan audit yang dilakukan</p> <p>2. Mendapatkan kerjasama yang aktif dari karyawan manajemen selama verifikasi audit</p> <p>3. Bebas dari kepentingan pribadi yang menghambat.</p>		<p>2.</p> <p>3.</p>
		C. Independensi Dalam pelaporan	<p>1. Bebas dari perasaan wajib memodifikasi dampak atau signifikansi dari fakta-fakta yang dilaporkan.</p> <p>2. Pelaporan hasil pemeriksaan bebas dari bahasa yang dapat menimbulkan multi tafsir</p> <p>3. Tidak ada usaha pihak</p> <p>(Sawyer, 2005)</p>		<p>1.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>

Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	A. Kuantitas Kerja	1. Mutu penyelesaian pekerjaann dengan bekerja berdasar pada seluruh kemampuan dan ketrampilan. 2. Pengetahuan yang dimiliki auditor.	Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan peran terhadap kinerja Auditor (Fanani)	1. 2.
		B. Kualitas Kerja	1. Jumlah hasil kerja yang dapat diselesaikan dengan target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan auditor. 2. Kemampuan untuk memanfaatkan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan.		1. 2. 3.

G. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu yang terdapat dalam table berikut :

Tabel 2.2

Penelitian terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1	Rahayu (2002)	Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran (<i>Role stress</i>) pada Auditor Independen.	Variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kinerja.	Variabel BSA, PEU, formalisasi, tekanan, keinginan berpindah, kepuasan kerja.	Tekanan (<i>conflict</i>) berhubungan dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja sedangkan ketidakjelasan peran berhubungan dengan kepuasan kerja, kinerja, dan keinginan untuk berpindah.
2	Lauw Tjun, Tjun, dkk (2012)	Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit	Variabel Independensi dan Metodlogi Penelitian.	Variabel Kompetensi dan Kualitas Audit.	Kompetensi dan Independensi Auditor berpengaruh terhadap peningkatan kualitas audit.
3	Rapina (2008)	Hubungan Supervisi, Tekanan Peran (<i>Role stress</i>) dengan Kinerja dan	Variabel Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>) dan Kinerja.	Variabel fungsi supervisi, kelebihan peran, persepsi ketidakpastian lingkungan, keinginan	Akuntan yang memiliki ketidakjelasan peran yang tinggi tidak memiliki kinerja yang rendah, akan tetapi

		Keinginan Berpindah pada KAP di DKI Jakarta		berpindah. Metode pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SEM, obyek penelitian.	akuntan yang mengalami konflik peran dan persepsi ketidakpastian lingkungan yang tinggi memiliki kinerja yang rendah.
4	Rahmawati (2011)	Pengaruh Role Stress Terhadap kinerja Auditor dengan Emotion Question sebagai Variabel Moderating.	Variabel Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kinerja.	Variabel <i>Emotion Question</i> dan Metode Penelitian.	<i>Role conflict, Role Ambiguity</i> , dengan <i>emotional quotient</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. <i>Emotional quotient</i> tidak bisa menjadi variabel moderating antara <i>role ambiguity</i> dan Kinerja Auditor.
5	Fanani <i>et al.</i> (2007)	Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor.	Variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, kinerja auditor. Alat pengujian yang digunakan analisis regresi berganda	Obyek penelitian, Variabel struktur audit, tidak terdapat variabel <i>emotional quotient</i> , alat pengujian dalam penelitian ini juga tidak menambahkan analisis regresi moderate.	Struktur audit dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan.
6	Toufiq Agung Pratomo SP (2017)	Pengaruh Independensi, Kompetensi dan Pengalaman	Variabel Independensi. Alat pengujian yang	Variabel kompetensi, pengalaman auditor, dan skeptisisme	Independensi, kompetensi dan pengalaman auditor berpengaruh

		Auditor Aparat Pengawasan Internal Pemerintah (APIP) dalam Mendeteksi <i>Fraud</i> dengan Skeptisisme Sebagai Variabel Intervening pada Perwakilan BPKP Perwakilan Riau	digunakan analisis regresi berganda.	sebagai variabel intervening, dan metode penelitian.	terhadap pendeteksian fraud. Adanya skeptisisme auditor akan mempengaruhi auditor dalam mendeteksi adanya fraud.
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------	---------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

H. Kerangka Pemikiran

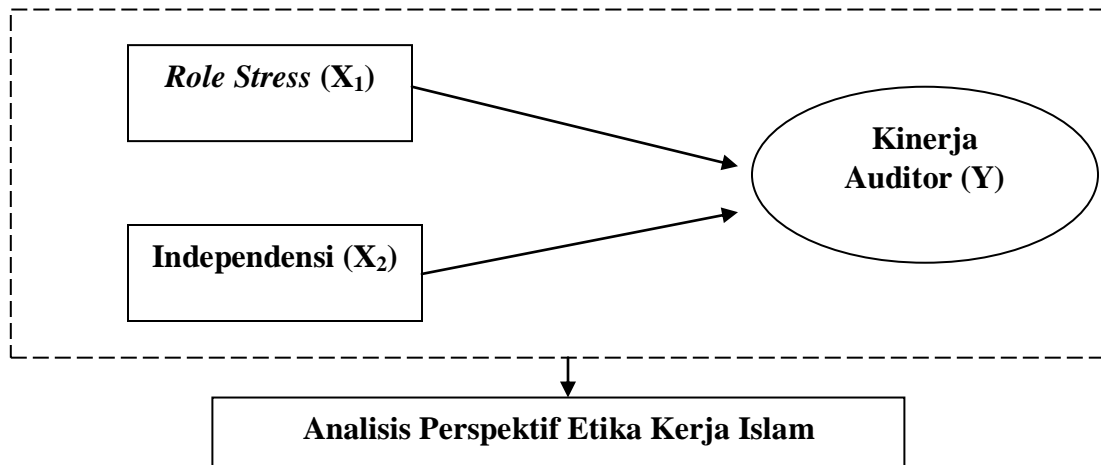
Kerangka berfikir adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.⁶⁴ Kerangka berfikir menggambarkan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu analisis pengaruh role stress dan independensi terhadap kinerja auditor dalam perspektif etika kerja Islam di Inspektorat Kota Bandar Lampung. Dalam penelitian ini model hubungan antara variabel bebas yaitu role stress (X_1), independensi (X_2), kinerja auditor (Y) adapun kerangka berfikir yang digunakan dalam skripsi ini digambarkan dalam diagram berikut:

Gambar. 2.1

⁶⁴*Ibid*, hlm 60

Kerangka Pemikiran

Pengaruh *Role Stress* dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Perspektif Etika Kerja Islam



Sumber : Dikembangkan untuk penelitian ini 2017

Kerangka pemikiran di atas dimaksudkan untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menentukan persepsi-persepsi keterkaitan antara variabel yang akan diteliti yaitu pengaruh role stress (X₁) dan Independensi (X₂) terhadap kinerja auditor (Y) dalam perspektif etika kerja Islam.

I. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.⁶⁵ Hipotesis digunakan dalam penelitian ini adalah :

⁶⁵ *Ibid*, hlm. 64

1. Pengaruh *Role Stress* Terhadap Kinerja Auditor

Role Stress (Tekanan Peran) adalah situasi dimana individu memiliki lebih dari satu peran dalam lingkungan kerja dan masyarakat dimana peran-peran tersebut memiliki harapan atau tujuan yang saling bertolak belakang satu sama lain serta bertentangan dengan kaidah atau nilai-nilai tertentu dari masing-masing peran, sehingga menimbulkan konflik bagi yang mengalaminya.

Dalam penelitian sebelumnya, yang dilakukan oleh Dyah Sih Rahayu pada tahun 2002 meneliti anteseden dan konsekuensi tekanan peran (*role stress*) pada auditor independen, hasilnya menyatakan bahwa tekanan peran (*role stress*) berhubungan dengan kinerja. Dengan demikian dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

Ho : *role stress* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Ha : *role stress* berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

2. Pengaruh Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Independensi adalah cara pandang yang tidak memihak di dalam pelaksanaan pengujian, evaluasi hasil pemeriksaan, dan penyusunan laporan audit perusahaan. Independensi merupakan standar umum nomor dua dari tiga standar auditing yang ditetapkan oleh Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang menyatakan bahwa dalam semua hal yang berhubungan dengan penugasan, independensi dalam sikap mental harus dipertahankan oleh auditor. Artinya auditor seharusnya berada dalam posisi yang tidak memihak siapapun karena

ia melaksanakan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Dalam penelitian terdahulu, yang dilakukan oleh Nenni Yulistiani pada tahun 2014 menyatakan bahwa independensi auditor dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dengan demikian dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

Ho : Independensi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

Ha : Independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor

3. Pengaruh Antara *Role Stress* dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Putu Intan Putri Saraswati, Anantawikrama Tungga Atmadja, dan Nyoman Ari Surya Darmawan menyatakan bahwa Independensi aparat Inspektorat sangat dibutuhkan untuk menjalankan fungsi pengawasan serta fungsi evaluasi terhadap sistem pengendalian manajemen. Individu yang berhadapan dengan tekanan klien, tingkat konflik peran dan ambiguitas peran yang tinggi akan mudah mengalami kecemasan, ketidakpuasan, dan ketidakefektifan dalam melakukan pekerjaan dibandingkan individu yang lain. Hal tersebut dapat mempengaruhi kemampuan individu dalam menjaga komitmen yang ada pada diri mereka, dalam hal ini adalah sulitnya menjaga komitmen untuk bersikap independen dan berpotensi menurunkan kinerja auditor. Dengan demikian dapat dihipotesiskan sebagai berikut :

Ho : tidak terdapat pengaruh signifikan positif antara *role stress* dan independensi terhadap kinerja auditor

Ha: terdapat pengaruh signifikan positif antara *role stress* dan independensi terhadap kinerja auditor

4. Pengaruh *Role Stress* dan Independensi terhadap Kinerja Auditor Dalam Prespektif Etika Kerja Islam

Tingkat religiusitas akan menjadi identitas diri seseorang (*personality*). Etika kerja Islam berdasarkan Al-Quran dan Hadist, orang-orang yang memiliki tingkat penghayatan religiusitas yang tinggi dalam sikap kerjanya mendapat tekanan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang tidak akan mudah terpengaruh pada faktor *role stress* dan independensi tetapi sebaliknya tantangan bagi dirinya lebih maju dengan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian dapat dihipotesiskan sebagai berikut:

Ho : *role stress* dan independensi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor menurut prespektif etika kerja Islam

Ha : *role stress* dan independensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja auditor menurut prespektif etika kerja Islam

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

A. Metode Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode pendekatan secara kuantitatif. Metode kuantitatif adalah metode penelitian yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.⁶⁶

Jenis penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*field research*) adalah penelitian yang dilakukan di lingkungan masyarakat tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah.⁶⁷ Penelitian lapangan dikerjakan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi atau lapangan penelitian yaitu yang berkenen dengan pengaruh *Role Stress* dan independensi terhadap kinerja auditor dalam prespektif etika kerja Islam (Studi pada Inspektorat Kota Bandar Lampung).

Dilihat dari sifatnya penelitian ini bersifat deskriptif yaitu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan

⁶⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan ; Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* , Bandung : Alfabeta, 2013, h. 8

⁶⁷ *Ibid*, h. 29

analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.⁶⁸ Dalam penelitian ini metode deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran tentang pengaruh *role stress* dan independensi terhadap kinerja auditor dan berapa persen mempengaruhinya.

B. Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data atay informasi dengan cara membaca, mengutip, dan menyusunnya berdasarkan data-data yang telah diperoleh. Dalam penulisan karya tulis ini, data yang peneliti peroleh berasal dari data primer dan sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁶⁹ Dalam penelitian ini data primer yang digunakan yaitu dan kuesioner yang dibagikan auditor internal yang bekerja pada kantor Inspektorat kota Bandar Lampung .

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁷⁰ Beberapa sumber data sekunder yang peneliti peroleh antara lain yaitu mengumpulkan data-data dari internet, jurnal, dan buku-buku sebagai bahan pelengkap dalam penelitian ini.

⁶⁹*Ibid*, h. 225

⁷⁰*Ibid*.

C. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan penulis untuk mengungkapkan atau menjangkau informasi kuantitatif dari responden sesuai lingkup penelitian.⁷¹ Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada para responden untuk dijawab.⁷² Dalam penelitian ini penulis memberikan kepada auditor internal yang bekerja pada kantor Inspektorat kota Bandar Lampung

Pengukuran kuesioner variabel independen (X_1) yaitu *role stress*, (X_2) yaitu Independensi dan variabel dependen (Y) kinerja auditor, pada penelitian ini menggunakan Skala Likert. Dimana sub variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan. Pada skala linkert dilakukan dengan menghitung respon kesetujuan serta ketidak setujuan terhadap objek tertentu. Artinya pernyataan yang disusun peneliti memiliki kategori positif atau negatif.⁷³ Jawaban dari setiap item yang menggunakan skala likert mempunyai

⁷¹ V. Wirarna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, (Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015), h. 93

⁷² *Ibid*, h. 94

⁷³ Sugiyono, *Op. Cit*, h. 93

gradasi dari sangat positif hingga sangat negatif. Sementara untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

- i. Sangat Setuju (SS) diberi skor 4
- ii. Setuju (S) diberi skor 3
- iii. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- iv. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu, dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar atau karya-karya monumental dari seseorang.⁷⁴ Metode ini merupakan suatu cara untuk mendapatkan atau mencari data mengenai hal-hal atau variabel berupa catatan, laporan keuangan, transkrip dan buku-buku, surat kabar, majalah dan sebagainya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷⁵ Populasi dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Inspektorat Kota Bandar Lampung. Secara keseluruhan jumlah auditor internal di Inspektorat Kota

⁷⁴*Ibid*, h. 329

⁷⁵*Ibid*, h. 117

Bandar Lampung berjumlah 30 orang, demikian populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian wakil populasi yang diteliti.⁷⁶ Menurut Arikunto, “apabila populasi penelitian berjumlah kurang dari 100 maka sampel dapat diambil adalah semuanya, namun apabila populasi penelitian berjumlah lebih dari 100 maka sampel dapat diambil antara 10-10% atau 20-25% atau lebih”. Karena populasi dalam penelitian ini berjumlah kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah seluruh populasi tersebut.⁷⁷ karena populasi dalam penelitian ini kurang dari 100, maka sampel yang diambil adalah seluruh populasitersebut yakni 30 sampel.

E. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Setelah keseluruhan data terkumpul, maka langkah selanjutnya penulis menganalisa data tersebut sehingga dapat ditarik kesimpulan. Metode analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan penelitian studi kasus yang dipergunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan kemudian menyajikandata observasi agar pihak lain dapat dengan mudah mendapat gambaran mengenai objek dari penelitian tersebut. Deskriptif

⁷⁶ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, (Jakarta : Rineka Cipta, 2010), h. 174

⁷⁷ *Ibid*, h. 134-135

kuantitatif dilakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian yaitu menganalisis pengaruh antar variabel.

Setelah data terkumpul tahap selanjutnya adalah tahap analisis. Dalam tahap analisis penulis menggunakan sebuah aplikasi untuk mengolah data yaitu SPSS 17.0. Namun sebelum tahap analisis data dilakukan maka penulis perlu menguji apakah data tersebut valid dan reliabel. Uji ini dilakukan untuk meninjau seberapa valid suatu butir-butir pertanyaan yang diajukan kepada responden atau yang dikenal uji validitas, serta mengukur tingkat reliabilitas suatu jawaban responden dari suatu instrument pertanyaan dengan metode uji reliabilitas. Adapun untuk lebih jelasnya penulis akan memaparkan beberapa hal yang akan dilakukan:

1. Uji Validitas

Sebelum digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya angket penelitian akan diuji coba terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Salah satu cara untuk mengetahui baik buruknya instrument ditunjukkan oleh tingkat kesahihan (*validity*). Menurut Sugiyono Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat

dikumpulkan oleh peneliti sedangkan Reliable berkenaan derajat konsistensi data dalam interval waktu tertentu.⁷⁸

Apabila instrumen pengumpul data yang digunakan mampu untuk mengukur apa yang akan diukur, maka data yang dihasilkan dapat dinyatakan valid. Dalam melakukan uji validitas ini, peneliti akan menggunakan metode komputerisasi SPSS 17.0 dengan teknik pengujian *bivariate pearson* (produk momen pearson).⁷⁹

Setelah data-data dan informasi sudah terkumpul oleh penulis, maka penulis mengelola dan menata data yang didapat secara sistematis sesuai dengan permasalahan yang ada dan menganalisis data tersebut dan menggunakan analisis data dengan metode kuantitatif. Metode kuantitatif adalah data yang berbentuk angka.⁸⁰

Adapun rumus untuk menghitung validitas adalah:⁸¹

$$R = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2) \times (N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

R : koefisien validitas item yang dicari

X : skor responden untuk setiap item

$\sum X$: jumlah skor dalam distribusi X

⁷⁸Sugiyono, *Op.Cit.*, h. 3

⁷⁹ Dawi Priyatno, *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS*, Mediakom, Yogyakarta, 2010, h. 90.

⁸⁰J. supranto, *op.cit*, h. 7.

⁸¹Moh. Pabundu Tika, *Metode Riset Bisnis*, Bumi Aksara, Jakarta, 2006, h. 65.

- $\sum Y$: jumlah skor dalam distribusi Y
- $\sum X^2$: jumlah kuadrat masing-masing skor X
- $\sum Y^2$: jumlah kuadrat masing-masing skor Y
- N : jumlah responden

Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total atau instrument dinyatakan valid bila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reabilitas

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar-benar merupakan hasil yang baik, adalah dengan cara mengukur Reabilitas atau keandalan.

Reabilitas adalah instrument untuk mengukur ketepatan, keterandalan, *consistency*, *stability* atau *dependability* terhadap alat ukur yang digunakan.⁸² Suatu alat ukur dikatakan reliabilitas atau dapat dipercaya, apabila alat ukur yang digunakan stabil, dapat diandalkan, dan dapat digunakan dalam peramalan. Artinya data yang dikatakan realibilitas adalah alat ukur yang digunakan bias memberikan hasil yang sama walaupun digunakan berkali-kali oleh peneliti yang berbeda.

⁸² Husaini Usman dan R. Purmono Setiady Akbar, *Pengantar Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2000, h. 287.

Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas akan menggunakan program SPSS 17.0 . Untuk pengujian ini peneliti menggunakan dari koefisien *Alpha Cronbach's* $> 0,60$ maka hasil tersebut reabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur apakah di dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen keduanya mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan uji normalitas Kolmogroff-Smirnov.⁸³

b. Uji Multikolinieritas

Multikolerasi adalah kondisi adanya hubungan linier antara variabel independen.⁸⁴ Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pada uji multikolinieritas menggunakan metode *variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka tidak terdapat multikoliniertitas.

⁸³ Imam Ghazali. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*”, Salemba Empat, Jakarta, 2009. h.51

⁸⁴ *Ibid* , h. 52

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model terjadi regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.⁸⁵ Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

F. Alat Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Regresi linear berganda terdiri dari satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.⁸⁶

Persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja auditor

a = Konstanta

⁸⁵ *Ibid*, h. 53

⁸⁶ V. Wiratna Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015, h. 192

$b_1 b_2 b_3 b_4 \dots b_{15}$ = Koefesien regresi

X_1 = *Role Stress*

X_2 = Independensi

a. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian secara parsial menggunakan uji t (pengujian signifikansi antara parsial). Uji T digunakan untuk menguji bagaimana variabel independen (X) tersebut secara individu atau secara sendiri-sendiri untuk memengaruhi variabel independen (Y).⁸⁷ Dalam uji ini yang dilihat adalah nilai probability yang harus lebih kecil dari 5% atau 0,05. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Dengan hipotesis sebagai berikut :

Ha : Terdapat pengaruh signifikan positif antara *role stress* terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan positif antara *role stress* terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung.

Ha : Terdapat pengaruh signifikan positif antara independensi terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung

Ho : Tidak terdapat pengaruh signifikan positif antara independensi terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung

⁸⁷ *Ibid*, h 161

Kesimpulan :

Jika $\text{Sig} > 0,05$ maka H_0 diterima

Jika $\text{Sig} < 0,05$ maka H_0 ditolak

Atau dapat pula sebagai berikut :

Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_a diterima (H_0 ditolak) atau dengan kata lain masing-masing variabel *role stress* dan independensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan sebaliknya Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima (H_a ditolak) atau dengan kata lain masing-masing variabel *role stress* , dan independensi tidak berpengaruh (signifikan) terhadap kinerja auditor.

b. Uji Simultan (Uji F)

Nilai statistik F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1 , X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).⁸⁸ Dalam uji ini nilai signifikansi yang dilihat adalah nilai Prob. (F- Statistik) yang harus dibawah 5%. Adapun untuk melakukan uji statistic tersebut adalah sebagai berikut:

Menemuka H_0 (Hipotesis nihil) dan H_a (Hipotesis alternatif)

H_0 : Variabel bebas (independen) secara simultan tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen)

⁸⁸*Ibid*, h. 162

Ha : Variabel bebas (independen) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen)

Menentukan nilai α , yang dalam hal ini nilai alpha adalah sebesar 0,05 atau 5% untuk melakukan uji f ini, peneliti akan menggunakan SPSS 17 dan pada uji ini Ho akan tertolak jika $F_{hitung} > F_{table}$ atau nilai signifikansinya $< 0,05$.

c. Uji R-squared (Uji R^2)

Uji *R-squared* digunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka presentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan variabel bebas (X) semakin rendah.⁸⁹

⁸⁹*Ibid*, h. 164

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Inspektorat Kota Bandar Lampung

1. Sejarah Berdirinya Inspektorat Kota Bandar Lampung

Awalnya Lembaga Pengawas Di Pemerintah Daerah bersatu dengan Sekretariat Pemerintah Daerah. Lembaga Pengawas ini merupakan Institusi yang bersifat pengendalian interen dilaksanakan oleh polisi pamong praja, kemudian dilaksanakan oleh biro pengawasan untuk tingkat provinsi pada bagian pemasaran di daerah tingkat II.

Pada tahun 1980, lembaga pengawas daerah tersebut kemudian berdiri sendiri. Hal tersebut berdasarkan Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 220 tahun 1979 Tentang Pengawasan Daerah dengan nama Inspektorat Wilayah Pemerintah Kota Madya/Kabupatendan Keputusan Menteri Dalam Negeri No. III tahun 1981 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah Pemerintah Kabupaten/Kotamadya. Lembaga ini memiliki tugas untuk membantu Kepala Daerah Tingkat II dalam menyelenggarakan pengawasan umum.

Sejak digulirnya reformasi 1998 telah terjadi paradigma Pemerintah dari Sentralisasi menjadi desentralisasi. Disamping itu , dimasa lalu lembaga birokrasi tidak independen karena menjadi kendaraan politik. Selanjutnya sejak

dimulainya reformasi telah dilakukan penataan kelembagaan dilingkungan pemerintah.

Dengan dicanangkannya Undang Undang No.22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, maka kepada daerah telah diberikan kewenangan yang lebih luas untuk mengatur rumah tangganya. Dengan dasar Undang Undang No 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah dan Undang Undang No 25 tahun 1999 tentang Pertimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat Daerah, maka telah terjadi pergeseran kewenangan dari pemerintah daerah provinsi, kabupaten dan kota. Dengan pergeseran tersebut maka dengan sendirinya terjadi perubahan kelembagaan yang berupa rekontruksisasi kelembagaan baik kelembagaan pada pemerintah terutama kelembagaan Pemerintah Daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.84 tahun 2000 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dibentuk berdasarkan pertimbangan-pertimbangan :

- a. Kewenangan Pemerintah yang dimiliki Daerah
- b. Karakteristik, Potensi, dan Kebutuhan Daerah
- c. Kemampuan Keuangan Daerah
- d. Ketersediaannya Sumber Daya Aparatur

Didasarkan pada poin diatas, maka sudah sewajarnya Pemerintah Provinsi . Kabupaten/Kota mempunyai aparat pengawas sebagai kelengkapan unsure manajemen yang terdiri dari unsure perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan.

Seiring dengan dundangkannya Undang Undang No 22 tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah maka seluruh komponen bangsa wajib dan patut untuk menyukseskan komitmen pelaksanaan otonomi daerah yang efektif. Oleh karena itu pada tanggal 11 Januari 2001 Inspektorat Kotamadya Bandar Lampung dibentuk dan ditugaskan untuk melaksanakan pengawasan di pemerintah kota Bandar Lampung. Pembentukan tersebut sesuai dengan Surat Keputusan Walikota Bandar Lampung No 22 Tahun 2001 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Pengawasan Kota. Tugas pokoknya adalah membantu walikota dalam melaksanakan tugas pengawasan umum dilingkungan pemerintah daerah kota terhadap penyelenggaraan di bidang pemerintahan, ekonomi, kesejahteraan rakyat, pembangunan dan bidang operator. Berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung No 20 tahun 2008 tanggal 11 Februari 2008 Badan Pengawas Daerah Kota Bandar Lampung berganti nama menjadi Inspektorat Kota Bandar Lampung yang dipimpin oleh seorang Inspektur.

Sejak berdirinya kantor Inspektorat Wilayah Kota Madya/Kabupaten secara berturut-turut khususnya Wilayah Kotamadya/ Kabupaten dipimpin oleh seorang Inspektur sebagai berikut :

Tabel 5.1
Nama –Nama Inspektur

No	Inspektur Inspektorat Kota Bandar Lampung	Periode
1	Basri Sultan	1980-1985
2	Romzi Rahman, S.H	1985-1989
3	Nurdin Cekmen, S.H	1989-1997
4	Drs. Hi. Ali Japri Abubakar	1997-2001
5	Sudarno Eddi, S.H., M.H	2001-2005
6	Drs. Somad Raku	Juni 2005- Juli 2005
7	M. Nahori Toha	Agustus 2005-Maret 2006
8	Drs. Somad Raku	Mei 2007-April 2007
9	Meifina, B.F. S.H	Mei 2007-Agustus 2010
10	A. Rahman Mustafa, S.E., M.M., Ak., CA.	Agustus 2010- Agustus 2015
11	Meifina BF, S.H.	Agustus 2015- November 2017
12	Drs. Muhammad Umar	Sekarang

Sumber : Inspektorat Kota Bandar Lampung

2. Tugas dan Fungsi Inspektorat Kota Bandar Lampung

Peraturan Walikota Bandar Lampung No 7 Tahun 2013 tentang Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kota Bandar Lampung. Pada BAB II pasal 3 dinyatakan bahwa Inspektorat mempunyai tugas melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan urusan pemerintah di daerah Kota Bandar Lampung, pelaksanaan pembinaan atas penyelenggaraan Pemerintah Daerah dan pelaksanaan urusan Pemerintah Daerah. Sedangkan fungsi Inspektorat Kota Bandar Lampung adalah :

- a. Perencanaan dan penyusunan program di bidang pengawasan
- b. Pembinaan dan koordinasi penyelenggaraan tugas dibidang pengawasan
- c. Perumusan kebijakan dan fasilitas pengawasan

- d. Pemeriksaan, pengusutan , pengujian dan penilaian tugas pengawasan
- e. Pelaksanaan monitoring dan evaluasiserta pelaporan terhadap penyelenggaraan tugas di bidang pengawasan
- f. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya

3. Visi dan Misi Inspektorat Kota Bandar Lampung

a. Visi

Visi Inspektorat Kota Bandar Lampung yang tercantum dalam Rencana Strategi yaitu : “Menjadi Institusi yang Berkualitas sebagai APIP Pemerintah Daerah, Mendorong Efisiensi dan Efektibilitas Menuju Tata Kelola Pemerintah (Governance) yang Baik dan Profesional”.

b. Misi

Untuk merealisasikan visi yang telah ditetapkan tersebut, maka dengan bertumpu kepada potensi sumber daya, kemampuan yang dimiliki ditunjang dengan semangat kebersamaan, tanggung jawab yang optimal dan proporsional dari seluruh aparat Inspektorat serta adanya dukungan pemangku kepentingan, maka ditetapkan misi sebagai berikut :

- 1) Mewujudkan Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang profesional dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pengelolaan keuangan Negara/daerah, melaksanakan fungsi pengendalian intern melalui Implementasi Sistem Pengendalian Intern

Pemerintah Kota dan berperan sebagai konsultan yang berdampak efektifitas dan efisiensi pengelolaan keuangan Negara/daerah dan asset.

- 2) Meningkatkan kompetisi auditor yang unggul dan berkorelasi dengan kinerja yang optimal dan melaksanakan peran APIP yang efektif dengan didukung oleh faktor organisasional, managerial maupun SDM Pengawasan.

4. Struktur Organisasi Inspektorat Kota Bandar Lampung

Adapun Struktur Organisasi Inspektorat Kota Bandar Lampung yaitu :

- a. Inspektur
- b. Sekretariat yang membawahi :
 - 1) Subbag Penyusunan Program, Monitoring, dan Evaluasi
 - 2) Subbag Umum dan Kepegawaian
 - 3) Subbag Keuangan
- c. Inspektorat Pembantu Wilayah I
- d. Inspektorat Pembantu Wilayah II
- e. Inspektur Pembantu Wilayah III
- f. Inspektur Pembantu Wilayah IV
- g. Kelompok Jabatan Fungsional

Berikut gambar struktur organisasi Inspektorat Kota Bandar Lampung berdasarkan Peraturan Walikota Bandar Lampung Nomor 36 Tahun 2017 Tanggal 1 November 2017 Tentang Tugas Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kota Bandar Lampung.

B. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan terhadap auditor internal yang bekerja di Inspektorat kota Bandar Lampung. Pengumpulan data dilaksanakan melalui penyebaran kuesioner penelitian secara langsung seperti dengan cara mendatangi responden, serta secara tidak langsung melalui perantara kepada responden yang bekerja pada Inspektorat kota Bandar Lampung. Penyebaran serta pengembalian kuesioner dilaksanakan mulai tanggal 15 November 2017 hingga 22 November 2017.

Peneliti mengambil sampel di Inspektorat kota Bandar Lampung dengan kuesioner yang disebarkan berjumlah 35 buah dan jumlah kuesioner yang kembali adalah sebanyak 30 kuesioner atau 85,71%. Kuesioner yang tidak kembali sebanyak 5 buah atau 14,29%, hal ini mungkin dikarenakan waktu penyebaran kuesioner yang kurang tepat,. Gambaran mengenai data sampel disajikan pada tabel 4.1.

Tabel 4.2
Data Sampel Penelitian

No.	Keterangan	Jumlah	Persentase
1.	Jumlah kuesioner yang disebar	35	100.0%
2.	Jumlah kuesioner yang tidak kembali	5	14.29%
3.	Jumlah kuesioner yang kembali	30	85.71%

Sumber: Data primer yang diolah, tahun 2017

1. Karakteristik Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah auditor internal yang bekerja pada kantor Inspektorat kota Bandar Lampung yang memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun. Berikut ini adalah deskripsi mengenai identitas responden penelitian yang terdiri dari jenis kelamin, posisi terakhir, pendidikan terakhir, dan pengalaman kerja responden.

a. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3 berikut ini menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.3
Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	13	43.3	43.3	43.3
Perempuan	17	56.7	56.7	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah , 2017

Tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa sekitar 17 orang atau 56,7% responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan, dan sisanya sebesar 13 orang atau 43,3% responden berjenis kelamin perempuan.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi Terakhir

Berdasarkan tabel 4.4 berikut ini, diperoleh informasi bahwa mayoritas responden sebanyak 27 orang atau sebesar 90% menduduki posisi sebagai auditor ahli sedangkan sisanya yaitu sebanyak 3 orang atau sebesar 10% menduduki posisi sebagai auditor terampil.

Tabel 4.4
Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Posisi Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Auditor Terampil	3	10	10	10
Auditor ahli	27	90	90	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5 menyajikan hasil uji deskripsi responden berdasarkan pendidikan terakhir.

Tabel 4.5
Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D3	3	10	10	10
S1	12	40	40	50
S2	15	50	50	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah , 2017

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berpendidikan terakhir Strata Dua (S2) dengan jumlah 15 responden atau 50%. Sisanya sebesar 40% atau sebanyak 12 orang berpendidikan terakhir Strata Satu (S1).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

Berikut ini adalah hasil uji responden berdasarkan pengalaman kerja.

Tabel 4.6
Hasil Uji Deskripsi Responden Berdasarkan Pengalaman Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3 tahun	0	0	0	0
>3 tahun	30	100	100	100.0
Total	30	100.0	100.0	

Sumber: Data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 di atas dapat diketahui bahwa seluruh responden (sebanyak 100%) atau 30 auditor memiliki pengalaman bekerja di atas 3 tahun.

C. Gambaran Distribusi Jawaban Responden

Deskripsi jawaban responden sebelum mengalami pengolahan data, penulis akan menyampaikan hasil distribusi jawaban responden berdasarkan pembagiannya variabel *role stress*, variabel independensi dan variabel kinerja auditor.

Berdasarkan pembahasan yang telah dijelaskan sebelumnya dalam penelitian ini menggunakan skala linkert dan untuk keperluan analisis kuantitatif diberikan skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (SS) diberi skor 4
- b. Setuju (S) diberi skor 3
- c. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1

1. Variabel *Role Stress* (X_1)

Tabel 4.7
Distribusi Jawaban *Role Stress*

No	Item	Jawaban									
		SS		S		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P1	7	23,3	15	50	3	10	2	6,6	30	100
2	P2	11	36,6	16	53,3	3	10	0	0	30	100
3	P3	10	33,3	18	60	2	6,6	0	0	30	100
4	P4	11	36,6	19	63,3	0	0	0	0	30	100
5	P5	12	40	11	36,6	7	23,3	0	0	30	100
6	P6	13	43,3	15	50	4	13,3	0	0	30	100
7	P7	7	23,3	19	63,3	3	10	1	0	30	100
8	P8	16	53,3	11	36,6	3	10	0	0	30	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.7, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju dan setuju. Dimana hasil jawaban setuju terdapat pada item pertanyaan 4 dan pertanyaan 7. Item 4 yaitu auditor bekerja dengan dua tim kerja atau lebih yang memiliki perbedaan, dengan presentase 63,3 % atau sebanyak 19 responden. Dan item ke 7 yaitu auditor mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tanggung jawab nya di kantor, dengan presentase 63,3% atau sebanyak 19 responden. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa auditor di Inspektorat Bandar Lampung dapat bekerja sama dengan baik dan mengerti apa yang harus menjadi tanggung jawabnya di kantor.

2. Variabel Independensi (X_2)

Tabel 4.8
Distribusi Jawaban Independensi

No	Item	Jawaban									
		SS		S		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P9	14	46,6	16	53,3	0	0	0	0	30	100
2	P10	18	60	12	40	0	0	0	0	30	100
3	P11	18	60	12	40	0	0	0	0	30	100
4	P12	16	53,3	10	33,3	4	13,3	0	0	30	100
5	P13	20	66,6	10	33,3	0	0	0	0	30	100
6	P14	19	63,3	11	36,6	0	0	0	0	30	100
7	P15	15	50	15	50	0	0	0	0	30	100
8	P16	17	56,6	13	43,3	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.8, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item pertanyaan ke 13 yaitu hasil pemeriksaan bebas dari kepentingan pribadi

maupun pihak lain, dengan presentase sebesar 66,6% atau 20 responden. Berdasarkan hasil data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung menyatakan dalam pemeriksaan audit bebas dari kepentingan pribadi maupun kepentingan pihak lain.

3. Variabel Kinerja (Y)

Tabel 4.9
Distribusi Jawaban Independensi

No	Item	Jawaban									
		SS		S		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	P17	10	33,3	13	43,3	7	23,3	0	0	30	100
2	P18	14	46,6	10	33,3	4	13,3	2	6,6	30	100
3	P19	21	70	9	30	0	0	0	0	30	100
4	P20	14	46,6	13	43,3	3	10	0	0	30	100
5	P21	15	50	14	46,6	1	3,3	0	0	30	100
6	P22	13	43,3	17	56,6	0	0	0	0	30	100
7	P23	17	56,6	13	43,3	0	0	0	0	30	100

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan data pada tabel 4.9, sebagian besar responden memberikan jawaban sangat setuju. Dimana hasil terbanyak sangat setuju terdapat pada item pertanyaan ke 19 yaitu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, dengan presentase sebesar 70% atau 21 responden. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung mengerjakan pekerjaan mereka dengan teliti.

D. Hasil dan Pembahasan

1. Uji Validitas dan Reabilitas

a. Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur ketetapan suatu item dalam kuesioner atau skala yang ingin diukur. Dalam penentuan valid atau tidaknya item digunakan, kegiatan yang harus dilakukan adalah dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05 dengan $N=30$. Untuk mengetahui tingkat validitas tersebut, maka akan dilakukan terlebih dahulu uji statistik dengan menggunakan SPSS 17, adapun hasil outputnya dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

1) Variabel *Role Stress*

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas *Role Stress*

Item	Rhitung	R tabel (0,05)	Keterangan
P1	0,703	0,361	Valid
P2	0,692	0,361	Valid
P3	0,724	0,361	Valid
P4	0,805	0,361	Valid
P5	0,526	0,361	Valid
P6	0,487	0,361	Valid
P7	0,738	0,361	Valid
P8	0,670	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.10 , menunjukan bahwa seluruh item pertanyaan *role stress* dalam kuisioner memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,361, maka pertanyaan dalam kuisioner tersebut valid.

2) Variabel Independensi

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Independensi

Item	Rhitung	R tabel (0,05)	Keterangan
P9	0,658	0,361	Valid
P10	0,554	0,361	Valid
P11	0,670	0,361	Valid
P12	0,582	0,361	Valid
P13	0,666	0,361	Valid
P14	0,578	0,361	Valid
P15	0,528	0,361	Valid
P16	0,775	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.11, menunjukan bahwa seluruh item pertanyaan Independensi dalam kuisioner memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,361, maka pertanyaan dalam kuisioner tersebut valid.

3) Variabel Kinerja

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Kinerja

Item	Rhitung	R tabel (0,05)	Keterangan
P17	0,512	0,361	Valid
P18	0,657	0,361	Valid
P19	0,754	0,361	Valid
P20	0,545	0,361	Valid
P21	0,606	0,361	Valid
P22	0,860	0,361	Valid
P23	0,758	0,361	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.12, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan Independensi dalam kuisioner memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu 0,361, maka pertanyaan dalam kuisioner tersebut valid.

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukurannya diulang. Dalam hal ini uji reabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan kriteria bahwa tingkat alpa dihitung lebih besar dari koefisien *Alpha Cronbach's* sebesar 0,60 maka data yang diujikan memiliki tingkat reabilitas yang baik. Adapun pengukuran tingkat alpha dilakukan dengan menggunakan program SPSS

17.0 . Adapun hasil dari perhitungannya dapat terlihat pada tabel hasil *output* SPSS 17.0 dibawah ini:

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas *Role Stress* (X_1)

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Minimal Cronbach Alpha	Keterangan
P1	0.724	0.60	Reliabel
P2	0.735	0.60	Reliabel
P3	0.735	0.60	Reliabel
P4	0.735	0.60	Reliabel
P5	0.745	0.60	Reliabel
P6	0.750	0.60	Reliabel
P7	0.730	0.60	Reliabel
P8	0.735	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.13, bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner *role stress* mempunyai Cronbach Alpha > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Independensi

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Minimal Cronbach Alpha	Keterangan
P9	0.719	0.60	Reliabel
P10	0.710	0.60	Reliabel
P11	0.797	0.60	Reliabel
P12	0.701	0.60	Reliabel
P13	0.799	0.60	Reliabel
P14	0.707	0.60	Reliabel
P15	0.712	0.60	Reliabel
P16	0.717	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.14, bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner *role stress* mempunyai Cronbach Alpha > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian dinyatakan reliabel.

Tabel 4.15
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Minimal Cronbach Alpha	Keterangan
P17	0.727	0.60	Reliabel
P18	0.737	0.60	Reliabel
P19	0.711	0.60	Reliabel
P20	0.724	0.60	Reliabel
P21	0.719	0.60	Reliabel
P22	0.797	0.60	Reliabel
P23	0.708	0.60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.15, bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisioner *role stress* mempunyai Cronbach Alpha > 0.60, maka dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik digunakan adalah data yang memiliki distribusi normal.⁹⁰ Normalitas data dapat dilihat dengan menggunakan uji normalitas Kolmogorov-Smirnov dengan alat ukur SPSS 17.0 sebagai berikut :

Tabel 4.16
Hasil Uji Normalitas *Role Stress*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Role Stress
N		30
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	26.07
	Std. Deviation	3.629
Most Extreme Differences	Absolute	.118
	Positive	.116
	Negative	-.118
Kolmogorov-Smirnov Z		.645
Asymp. Sig. (2-tailed)		.799

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.16, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena tingkat signifikannya sebesar $> 0,05$ yaitu sebesar 0,645, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

⁹⁰ V. Wiratna Sujarweni . *SPSS Untuk Penelitian*, Yogyakarta : Pustaka Baru Press, 2015, h.276

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas Independensi
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Independensi
N		30
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	28.50
	Std. Deviation	2.374
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.096
	Negative	-.120
Kolmogorov-Smirnov Z		.660
Asymp. Sig. (2-tailed)		.777

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4.17, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena tingkat signifikannya sebesar $> 0,05$ yaitu sebesar 0,660 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Tabel 4.18
Hasil Uji Normalitas Kinerja
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		30
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	23.80
	Std. Deviation	2.670
Most Extreme Differences	Absolute	.186
	Positive	.186
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.920
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250

a. Test distribution is Normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kinerja
N		30
Normal Parameters ^{a,,b}	Mean	23.80
	Std. Deviation	2.670
Most Extreme Differences	Absolute	.186
	Positive	.186
	Negative	-.128
Kolmogorov-Smirnov Z		.920
Asymp. Sig. (2-tailed)		.250

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : *Data primer diolah, 2017.*

Berdasarkan tabel 4.18, dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal karena tingkat signifikannya sebesar $>0,05$ yaitu sebesar 0,920, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Dalam uji selanjutnya adalah melakukan uji multikolinieritas. Multikolinieritas adalah adanya hubungan linier antar variabel independen. Jadi uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model⁹¹. Multikolinieritas dapat dilihat dari *Tolerance value* atau metode *variance Inflation Faktor* (VIF). Jika nilai *tolerance value* $>0,1$ dan atau

⁹¹ *Ibid* , h. 277

nilai VIF tidak lebih dari 10 maka tidak terdapat multikolineritas. Hasil analisis terhadap asumsi multikolineritas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.838	6.902		2.585	.015		
rolestress	-.787	.988	-.171	-.796	.456	.348	2.002
independensi	.459	.138	.636	3.052	.009	.348	2.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.19 , dapat disimpulkan bahwa data diuji tidak terjadi multikolinearitas, karena nilai *Tolerance* semua variabel independen lebih besar dari 0,10 yakni sebesar 0,348 dan nilai VIF semua variabel independen lebih kecil dari 10,0, yakni sebesar 2,002.

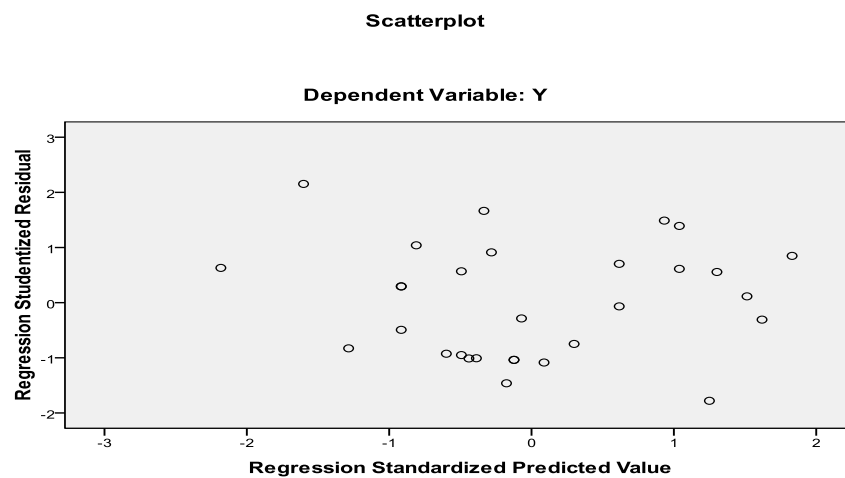
c. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Cara memprediksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat pola gambar *Scatterplot*, regresi yang tidak terjadi heteroskedastisitas jika titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0, titik-titik data tida

mengumpul hanya diatas atau dibawah saja, penyebaran titik-titik tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan kemudian melebar kembali, penyebaran titik-titik data tidak berpola. Berdasarkan output SPSS diperoleh chart sebagai berikut :

Gambar 4.2

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer diolah. 2017

Berdasarkan gambar 4.2, grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y dan tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja auditor berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu *role stress* dan independensi.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Teknik Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memprediksi atau menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas atau variabel independen terhadap variabel dependen. Regresi berganda dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	17.838	6.902		2.585	.015
rolestress	-.787	.988	-.171	-.796	.456
independensi	.459	.138	.636	3.052	.009

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Formulasi persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai

berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 17.838 + (-0.787X_1) + 0.459X_2 + e$$

Dimana: a = konstanta = 17.838

X_1 = Role Stress

b_1 = -0.787

X_2 = Independensi

b_2 = 0.459

Koefisien – koefisien persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan persamaan regresi menunjukkan bahwa nilai konstanta mempunyai arah koefisien regresi positif yaitu sebesar 17.838 menunjukkan apabila variabel lain mengalami peningkatan 1%, maka variabel kinerja auditor mengalami peningkatan sebesar 17.838%.
- b. Berdasarkan hasil penelitian dan perhitungan uji regresi linier berganda koefisien regresi pada variabel X_1 yaitu *role stress* bertanda negatif sebesar -0.787, artinya menunjukkan setiap kenaikan 1% *role stress* maka kinerja auditor mengalami penurunan sebesar 0.787%. Hasil penelitian koefisien regresi bernilai negatif berarti terjadi hubungan negatif antara *role stress* dan kinerja auditor. Jika semakin besar *role stress* pada auditor maka semakin menurun kinerja auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung. Sebaliknya, jika semakin kecil *role stress* maka semakin meningkat kinerja auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung.
- c. Sedangkan koefisien regresi pada variabel X_2 yaitu Independensi bertanda Positif sebesar 0.459 artinya menunjukkan setiap kenaikan 1% independensi maka kinerja auditor mengalami kenaikan sebesar 0.459%. Hasil penelitian koefisien regresi bernilai positif berarti terjadi hubungan positif antara independensi dan kinerja auditor . Jika semakin besar independensi pada diri maka semakin meningkat kinerja di

Inspektorat Kota Bandar Lampung. Sebaliknya, jika semakin kecil independensi maka semakin menurun kinerja di Inspektorat Kota Bandar Lampung.

b. Uji F (Simultan)

Pengujian ini untuk menguji pengaruh *role stress* dan independensi terhadap kinerja auditor (studi pada Inspektorat Kota Bandar Lampung) secara simultan. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan bantuan SPSS 17.0. Untuk menguji secara simultan dilakukan analisis masing-masing koefisien regresi. Hasil analisis regresi berganda simultan dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.21
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.534	2	5.267	29.725	.000 ^a
	Residual	196.266	27	7.269		
	Total	206.800	29			

a. Predictors: (Constant), independensi, rolestress

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Atau

- 1) Jika $Sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika $Sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan tingkat signifikansi 5% dan derajat kebebasan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 27$ maka tabel didapat $F(2;27) = 3,35$. Dalam perhitungan diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $29,725 > 3,35$ sehingga H_0 ditolak. Sedangkan jika dilihat dari nilai sig hitung adalah $0,000$ yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga menolak H_0 yang berarti hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan role stress dan independensi terhadap kinerja auditor (studi pada Inspektorat Kota Bandar Lampung).

c. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan untuk meneliti pengaruh apakah *stress kerja* dan independensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja auditor (studi pada Inspektorat Kota Bandar Lampung), yang dapat dilihat dari besarnya t_{hitung} terhadap t_{tabel} dengan uji 2 sisi. Dalam penelitian ini diketahui $n = 30$ pada tingkat signifikansi 5%. Pada tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$) dengan pengujian 2 sisi diperoleh nilai $t_{tabel}(27 ; 0,025)$ sebesar 2.025 sedangkan t hitung dari independen adalah sebagai berikut :

Tabel 4.22
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	17.838	6.902		2.585	.015		
rolestress	-.787	.988	-.171	-.796	.456	.348	2.002
independensi	.459	.138	.636	3.052	.009	.348	2.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Adapun kriteria keputusan :

- a) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $< 0,05$ maka H_0 di tolak dan H_a diterima.

Dari hasil perhitungan regresi linear diatas maka diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 17.838 + (-0.787X_1) + 0.459X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan :

- a) H_a menyatakan *role stress* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan analisis data pengujian H_a menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0.796 artinya t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0.796 < 2.025$). Signifikan $0.456 > 0,05$. Dengan demikian t_{hitung} berada pada H_0 diterima dan H_a ditolak maka angka tersebut menunjukkan nilai yang

signifikan negatif yang artinya *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor (studi pada Inspektorat Kota Bandar Lampung). Pernyataan H_a ditolak.

- b) H_a menyatakan independensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan analisis data pengujian H_a menunjukkan nilai t_{hitung} 3.052 artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3.052 > 2.025). Signifikan $0,009 < 0,05$. Dengan demikian t_{hitung} berada pada H_o ditolak dan H_a diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang positif signifikan yang artinya terdapat pengaruh positif antara independensi terhadap kinerja auditor (studi pada Inspektorat Kota Bandar Lampung). Pernyataan H_a diterima.

d. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.23
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.926 ^a	.763	.869	1.696	1.237

a. Predictors: (Constant), independensi, rolestress

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2017

Hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat terlihat dari adjusted R Square sebesar 0,763 menunjukkan bahwa kinerja auditor (Inspektorat Kota Bandar Lampung) dipengaruhi oleh 2 variabel yaitu *role*

stress dan independensi sebesar 76,3% sisanya 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

4. Pembahasan

a. Pengaruh *role stress* dan independensi terhadap kinerja auditor

1) Uji t (Parsial)

a) Pengaruh *role stress* terhadap kinerja auditor

Konflik peran (*role stress*) yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan, akan tetapi, melalui pengelolaan emosional yang baik, kinerja auditor akan tetap stabil dan tetap terjaga, sehingga auditor akan tetap tangguh, mampu bertahan dalam berbagai situasi konflik yang terjadi, dan memiliki hubungan antar pribadi dengan baik.

Berdasarkan analisis data pengujian pengujian H_a menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar -0.796 artinya t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} ($-0.796 < 2.025$). Signifikan $0.456 > 0,05$. Dengan demikian t_{hitung} berada pada H_o diterima dan H_a ditolak maka angka tersebut menunjukkan nilai yang signifikan negatif yang artinya terdapat pengaruh signifikan

negatif antara *role stress* terhadap kinerja auditor (studi pada Inspektorat Kota Bandar Lampung). Secara parsial variabel *role stress* berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel terikat kinerja auditor, artinya jika semakin besar *role stress* pada auditor maka semakin menurun kinerja auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung. Sebaliknya, jika semakin kecil *role stress* maka semakin meningkat kinerja auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung.

Dalam Islam, *role stress* yang dialami oleh individu dapat menimbulkan mudah marah, putus asa, dan perbuatan negatif lainnya. Al-Ghazali menyebutkan bahwa marah adalah api yang tersembunyi dalam hati seperti tersembunyinya bara api dalam sekam yang akan muncul dengan tipuan dari dalam.

Sebagai hamba Allah secara fitrah memiliki kelebihan dan kekurangan, manusia membutuhkan sejumlah hal baru, kegembiraan dan rangsangan tertentu dalam hidup. Seseorang dapat mengalami berbagai ketidakpastian, kecemasan, tekanan yang memotivasinya untuk melakukan sesuatu menjadi berhasil dalam mencapai sebuah kegiatan atau cita-cita. Namun, dalam kondisi demikian seseorang cenderung merasa kewalahan dan kehidupan terasa di luar kendali karena kecemasan berlebihan, rasa takut kepanikan, kebingungan dan kecenderungan putus asa menghantui dirinya yang justru berakibat negatif. Dalam Al-Quran Surat Al-Fushshilat ayat 49 dijelaskan bahwa

manusia ingin selalu mengharapkan kebaikan terjadi dalam hidupnya, ketika cobaan terjadi watak manusia akan mudah putus asa dengan ujian yang Allah SWT berikan kepadanya. Keberhasilan dalam hidup seseorang akan datang ketika seseorang tetap berfikir positif, optimis, tidak mudah menyerah dan selalu berusaha. Berdasarkan hasil penelitian didapat kesimpulan interaksi variabel *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Bandar Lampung yang artinya semakin besar *role stress* yang dialami oleh auditor maka semakin kecil kinerja yang dihasilkan oleh auditor. Namun, menurut analisis *role stress* dalam perspektif Islam ketika seseorang auditor muslim memaknai hidup sebagai perjalanan hidup yang sudah diatur oleh Allah SWT dan selalu berfikir positif juga selalu mengambil hikmah dari setiap ujian yang menimpa hidup baik yang menyenangkan maupun tidak, tidak akan mengalami kesedihan, kekecewaan yang mendalam sehingga tidak akan berpengaruh terhadap lingkungan khususnya lingkungan kerjanya. Auditor yang mempunyai iman yang kuat dan mempunyai keyakinan bahwa keberhasilan akan datang ketika selalu berfikir positif, tidak mudah putus asa, optimis dan selalu berusaha akan dapat mengatasi *role stress* yang dialami dan cenderung menjadikan tekanan-tekanan dalam lingkungan kerja yang dialaminya sebagai stimulus untuk menambah

semangat hidup dan tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya.

Penelitian ini mendukung penelitian Zaenal Fanani (2008), Febriyanti (2012), serta Made Dwi Ermawati dkk (2014) yang menyatakan bahwa *role stress* berhubungan negatif dengan kinerja auditor .

b) Pengaruh independensi terhadap kinerja auditor

Independensi dapat diartikan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi juga berarti adanya kejujuran dalam diri auditor dalam mempertimbangkan fakta dan adanya pertimbangan yang objektif tidak memihak dalam diri auditor dalam merumuskan dan menyatakan pendapatnya.

Berdasarkan analisis data pengujian pengujian H_a menyatakan independensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja auditor. Berdasarkan analisis data pengujian H_a menunjukkan nilai t_{hitung} 3.052 artinya t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.052 > 2.025$). Signifikan $0,009 < 0,05$. Dengan demikian t_{hitung} berada pada H_0 ditolak dan H_a diterima maka angka tersebut menunjukkan nilai yang positif signifikan yang artinya terdapat pengaruh positif antara independensi terhadap kinerja auditor (studi pada Inspektorat Kota Bandar Lampung).

Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa independensi yang tinggi dari dalam diri auditor maka kinerja auditor akan semakin baik. Seorang auditor yang independen dalam melakukan pekerjaannya tidak mudah dipengaruhi oleh pihak-pihak yang berasal dari luar dirinya sehingga dapat bertindak sesuai bukti atau keadaan sebenarnya.

Independensi merupakan kode etik yang harus dijalankan oleh auditor sesuai dengan kode etik akuntan pasal 1 dan 2. Independensi berarti auditor harus jujur, tidak mudah dipengaruhi dan tidak memihak terhadap kepentingan siapapun. Selama ini profesi akuntan memiliki standar etika profesi yang secara terus-menerus dijaga, dipelihara, direvisi, dan ditekuni oleh auditor. Namun, etika profesi masih berdasarkan rasionalisme dan matrealisme sehingga sering terjadi auditor masih melakukan hal-hal yang tidak terpuji seperti korupsi, manipulasi laporan, dan lain lain. Pelaksanaan etika profesi yang didukung oleh keyakinan agama dianggap akan semakin memperkuat komitmen auditor dalam melaksanakan fungsi profesionalnya. Seperti yang terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Ahzab ayat 72-73 diatas, dijelaskan bahwa manusia dibebankan amanah yang diberikan kepadanya. Sama halnya dengan tugas auditor yang dibebankan amanah dan harus disampaikan dalam kenyataan yang sebenarnya tanpa manipulasi atau penipuan dalam menyusun

hasil laporan, sehingga dapat menekan berbagai pelanggaran etika yang dilakukan auditor yang merusak nama profesi dan mengurangi kepercayaan masyarakat. Seorang auditor yang mempunyai iman yang kuat dan berpegang teguh kepada Al-Quran dan Hadist maka hal tersebut akan membuat pribadi seorang auditor kuat, dan menjadi lebih independen.

Penelitian ini mendukung penelitian Muhammad Khadafi (2013), Law Tjun Tjun (2012), serta Dodik Aryanto (2012) yang menyatakan bahwa independensi berhubungan positif dengan kinerja.

2) Uji F (Simultan)

a) Pengaruh *role stress* dan independensi terhadap kinerja auditor terhadap kinerja auditor

Dalam perhitungan diperoleh F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , yaitu $29,725 > 3,35$ sehingga H_0 ditolak. Sedangkan jika dilihat dari nilai Sig hitung adalah 0,000 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga menolak H_0 yang berarti hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh positif signifikan *role stress* dan independensi terhadap kinerja auditor (studi pada Inspektorat Kota Bandar Lampung). Secara simultan variabel bebas *role stress* dan variabel independensi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja auditor.

Hal tersebut berarti menunjukkan bahwa *role stress* dan independensi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja auditor (Inspektorat Kota Bandar Lampung) dipengaruhi oleh 2 variabel yaitu *role stress* dan independensi sebesar 76,3% sisanya 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini

b) Pengaruh *Role Stress* Dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Dalam Prespektif Etika Kerja Islam

Manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi terutama dalam mencapai visi dan misinya. Dalam mencapai visi misinya tersebut seorang karyawan atau dalam bekerja harus sesuai dengan tuntunan Al-Quran dan as-Sunnah. *Role stress* merupakan suatu bentuk tanggapan karyawan terhadap suatu perubahan pada lingkungan kerjanya yang dirasakan dapat mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Dalam *role stress* terdapat dua indikator yang dapat memicu terjadinya *role stress* yaitu *role conflict* (konflik peran) dan *role ambiguity* (peran mendua). Karena adanya konflik peran dan ketidak jelasan peran merupakan suatu hal yang cukup berpengaruh dalam suatu pekerjaan yang dimana tidak hanya bagi auditor itu sendiri, dalam hubungannya dengan

tekanan pekerjaan akan menimbulkan dampak, dimana kepuasan kerja tidak sesuai, dan menurunnya tingkat suatu kinerja individu yang bekerja dalam suatu organisasi sehingga berpengaruh pada kualitas kerja yang dihasilkan yang tidak sesuai dengan harapan organisasi atau masing-masing individu tersebut, yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan.

Seorang muslim haruslah bersikap optimis terhadap kemampuan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugasnya, karena hal tersebut merupakan faktor yang sangat penting yang dapat mengendalikan tentang kewajiban untuk setiap orang yang ingin maju dan berhasil, sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Ar-ra'ad (13) : 11 .

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِّنْ أَمْرِ اللَّهِ
 إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ
 بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُم مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ ﴿١١﴾

Artinya : “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.” (Q.S. Ar-ra’d {13} : 11)

Berdasarkan ayat tersebut kita dapat menarik kesimpulan bahwa manusia harus senantiasa berusaha dengan kemampuan yang dimilikinya untuk meraih tujuan yang diinginkannya. Sikap optimis dan selalu membentk diri agar kita mengoreksi diri. Dengan pengendalian diri yang baik, akan mendorong untuk berfikir positif sehingga akan mengurangi dampak dari *role stress* yang dialami seorang auditor.

Seseorang yang memiliki orientasi *role conflict* (konflik peran) terdorong untuk berfikir negative, sehingga akan mempengaruhi sikap dan perilakunya. Mereka meyakini bahwa permasalahan yang terjadi didalam maupun diluar pekerjaan merupakan beban yang berat untuk mereka terima sehingga berdampak buruk terhadap hasil kerja auditor sendiri. Sebagai seorang muslim, seharusnya meyakini bahwan setiap cobaan yang membebani hamna-Nya tidak akan melebihi kemampuannya.sebagaimana firman-Nya dalam surat Al-Baqarah Ayat 286 :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا
 اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِنْ نَسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ
 عَلَيْنَا إِصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۗ رَبَّنَا وَلَا
 تُحْمِلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۗ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۗ
 أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ﴿٢٨٦﴾

Artinya : “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dikerjakannya. (mereka berdoa): "Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau hukum Kami jika Kami lupa atau Kami tersalah. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau bebankan kepada Kami beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan Kami, janganlah Engkau pikulkan kepada Kami apa yang tak sanggup Kami memikulnya. beri ma'aflah kami; ampunilah kami; dan rahmatilah kami. Engkaulah penolong Kami, Maka tolonglah Kami terhadap kaum yang kafir". Q.S Al-Baqarah {2}:286)

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT tidak akan memberikan cobaan yang diluar batas kemampuan hambanya. Oleh karenanya, seorang muslim harus bersabar dalam menjalani semua cobaan yang diberikan kepada dirinya, dan yakin bahwa Allah tidak akan memberikan cobaan diluar kemampuan hambanya.

Sedangkan orang yang memiliki orientasi *role ambigu* (ketidak jelasan peran) cenderung dialami oleh auditor yang telah sering melakukan audit, sehingga seorang auditor yang mengalami

ketidakjelasan peran (*role ambiguity*) yang berkepanjangan dapat memupuk ketidakpuasan kerja, pesimis, mengikis kepercayaan diri, dan menghambat kinerja serta cenderung mengalami penurunan kesehatan fisik dan psikis.

Allah SWT Melarang hamba-Nya untuk bersikap pesimis ataupun tidak percaya diri karena itu bukanlah ciri hati seorang mukmin, akan tetapi lebih dekat dengan hatinya orang kafir. Sebagaimana firman-Nya dalam surat Yusuf ayat 87 :

يَبْنَىٰ أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيَسُوا مِنْ
رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَأْيَسُ مِنَ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

Artinya: “Hai anak-anakku, Pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir”. (Q.S Yusuf {12} :87)

Allah juga berfirman dalam surat Al-Imran ayat 139 :

وَلَا تَهِنُوا وَلَا تَحْزَنُوا وَأَنْتُمْ الْأَعْلَوْنَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ ﴿١٣٩﴾

Artinya: “Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman”. (Q.S Al-Imran {3} 139)

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia yang beriman adalah makhluk yang paling tinggiderajatnya, oleh karena itu Allah melarang manusia menjadi seorang yang lemah, mudah putus asa. Keimanan

dapat memberikan kekuatan bagi setiap orang sehingga menjadikannya tahan dalam menghadapi ujian dalam hidup.

Berdasarkan observasi dan penelitian yang dilakukan di Inspektorat Kota Bandar Lampung dapat disimpulkan bahwa *role stress* yang terjadi dalam diri auditor dapat menurunkan kinerja secara keseluruhan, namun dengan independensi yang terdapat dalam diri seorang auditor, dapat mengurangi dampak negatif dari *role stress*, sehingga diharapkan sikap independensi pada saat melaksanakan tugas yang bebas dari kepentingan pribadi maupun pihak lain dapat meningkatkan kinerja seorang auditor dan kualitas audit itu sendiri.

Kinerja merupakan hasil pencapaian nyata oleh individu dengan mengerjakan berbagai tugas dan tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan orientasi yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja dapat dikatakan sebagai sebuah tolak ukur keberhasilan bagi seseorang agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh sebuah organisasi maupun perusahaan. *Role conflict* dan *role ambiguity* merupakan indikator seseorang mengalami *role stress*. *Role stress* variabel yang pasti ada dalam setiap diri individu dalam dunia kerja yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja seseorang. *Role stress* dapat memberikan pengaruh negative terhadap kinerja seseorang, artinya semakin tinggi tingkat *role stress* yang dimiliki seseorang maka semakin menurunnya hasil kinerja auditor. Sedangkan

independensi merupakan sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan oleh pihak lain, tidak tergantung pada orang lain. Independensi dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja auditor, artinya semakin tinggi sikap independensi auditor maka semakin tinggi juga hasil kinerja auditor.

Etika kerja yang Islami adalah seangkaian aktivitas bisnis dalam berbagai bentuk, yang tidak dibatasi jumlah kepemilikannya, namun dibatasi dalam cara mendapatkan dan penggunaan hartanya karena aturan halal dan haram. Selain itu etika kerja Islam merupakan cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, tetapi sebagai sesuatu manifestasi dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Pendekatan dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia (SDM) melalui etika kerja Islami yang memiliki pengertian yaitu suatu karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari system keimanan atau aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. etika kerja Islami tidak hanya menggunakan rasio dalam menilai perbuatan, tetapi juga didasarkan pada Al-Qur'an dan Hadist. Sehingga tindakan yang dinilai etika Islam adalah berdasar akal pikiran yang sesuai dengan ajaran Syariat Islam yaitu Qur'an dan Hadist. Indikator yang dilakukan Rasulullah SAW dan hasil dari kuisioner penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Bekerja Sampai Tuntas

Untuk dapat berhasil dalam bekerja, maka pekerjaan harus diselesaikan dengan baik atau tuntas. Pengertian bekerja dengan tuntas dapat diartikan bahwa pekerjaan dapat diselesaikan dengan hasil yang sangat memuaskan, proses kerjanya juga baik, input atau bahan baku yang digunakan dalam bekerja juga efisien, dan semuanya dapat dilakukan apabila semua proses pekerjaan direncanakan dengan baik, dan dilaksanakan dengan baik dengan dukungan pengetahuan, ketrampilan dan sikap ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan hasil kuisioner, pada butir pertanyaan ke 17 yang berbunyi “apakah anda dapat menyelesaikan target yang dibebankan kepada anda?” 13 responden menjawab setuju, 10 responden menjawab sangat setuju dan 7 responden menjawab tidak setuju. Yang artinya dapat di simpulkan bahwa auditor Inspektorat Kota Bandar Lampung sudah melaksanakan tugas dan dapat menyelesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Para auditor sudah bekerja dengan maksimal sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal tersebut dikarenakan dapat terlihat dari jawaban pada kuisioner yang disebarkan kepada auditor. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Al-Mulk (67) ayat 2 :

الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ ﴿٦٧﴾

Artinya “ yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun” (Q.S Al-Mulk {67};2)

Amalan yang dimaksud adalah perbuatan baik dan buruk yang telah dikerjakan, termasuk ketika bekerja. Maka mana yang bersungguh-sungguh bekerja maka mereka yang akan mendapatkan pengampunan dari Allah SWT.

2. Bekerja Dengan Jujur

Bekerja dengan jujur dapat diartikan bekerja untuk mencapai tujuan dengan tidak berbohong, lurus hati, tidak berkhianat dan dapat dipercaya dalam ucapan maupun perbuatan. Semua pekerjaan yang kita lakukan pasti akan dipertanggung jawabkan, maka pada dasarnya kita harus bekerja sebaik dan sejujur mungkin. Allah selalu mengawasi kita, sehingga sebenarnya tidak ada celah kita untuk korupsi waktu dengan santai-santai atau membolos, korupsi uang, menyelewengkan jabatan dengan kolusi dan nepotisme serta berbagai bentuk kejahatan lainnya.

Berdasarkan hasil kuisioner pada butir pertanyaan ke 9 yang berbunyi “apakah dalam penyusunan program audit bebas dari campur tangan pimpinan untuk menentukan dan memodifikasi bagian- bagian

tertentu yang diperiksa?”. Dengan jawaban 16 responden menjawab setuju dan 14 responden menjawab sangat setuju, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung sudah menjalankan tugasnya dengan jujur. Sebagaimana firman Allah SWT Dalam Q.S. An-Nahl (16) ;105 :

إِنَّمَا يَفْتَرِي الْكَذِبَ الَّذِينَ لَا يُؤْمِنُونَ بِآيَاتِ اللَّهِ وَأُولَٰئِكَ هُمُ
الْكَاذِبُونَ

Artinya : “Sesungguhnya yang mengada-adakan kebohongan, hanyalah orang-orang yang tidak beriman kepada ayat-ayat Allah, dan mereka Itulah orang-orang pendusta” (Q.S. An-Nahl {16} ;105)

Maka Allah mewajibkan pada orang-orang yang beriman untuk jujur karena kejujuran merupakan salah satu dari konsekuensi keimanan juga menunjukkan bahwa berdusta merupakan tanda hatinya tidak beriman kepada ayat-ayat Allah.

3. Bekerja Dengan Kelompok

Bekerja dengan kelompok dapat diartikan bahwa melakukan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan bersama-sama dengan orang lain atau beberapa orang lain. Telah dipahami bahwa Allah menciptakan manusia berbeda-beda, namun demikian satu sama lain dapat bekerja sama dalam rangka mencapai tujuannya. Pada saat ini dapat disadari bahwa setiap manusia mempunyai kemampuan yang

terbatas baik dalam pengetahuan, ketrampilan dan tingkah lakunya. Kerja kelompok atau *team work* dalam dunia modern dapat dikelompokkan dalam 2 bagian yaitu kerjasama yang sukarela dan terpaksa. Kerjasama sukarela mencakup kerjasama antar orang yang mempunyai tujuan yang sama. Sedangkan kerjasama yang terpaksa adalah ada kegiatan yang sama antar orang, namun mereka umumnya tidak memiliki tujuan yang sama. Pada kenyataannya kerjasama yang terpaksa ini kurang berhasil kerjasama yang sukarela relatif berhasil karena mempunyai semangat bersama, dan menimbulkan rasa cinta terhadap pekerjaan.

Berdasarkan hasil kuisioner pada butir pertanyaan ke 4 yang berbunyi “Apakah anda bekerja dengan dua tim kerja atau lebih yang memiliki perbedaan?”. Dengan jawaban 19 responden menjawab setuju dan 11 responden menjawab sangat setuju, dan tidak ada yang menjawab tidak setuju. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung dapat bekerja dalam kelompok maupun individu. Sebagaimana firman Allah SWT surat Al-Maidah (5) ayat 2 :

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا أَهْدَى وَلَا الْقَلْعِدَ
وَلَا ءَامِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا ۚ وَإِذَا حَلَلْتُمْ
فَأَصْطَادُوا ۚ وَلَا تَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ الْحَرَامِ أَن
تَعْتَدُوا ۚ وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۚ وَاتَّقُوا
اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ۖ

Artinya : "Hai orang-orang yang beriman, janganlah kamu melanggar syi'ar-syi'ar Allah[389], dan jangan melanggar kehormatan bulan-bulan haram jangan (menggangu) binatang-binatang had-ya dan binatang-binatang qalaa-id, dan jangan (pula) mengganggu orang-orang yang mengunjungi Baitullah sedang mereka mencari kurnia dan keredhaan dari Tuhannyadan apabila kamu telah menyelesaikan ibadah haji, Maka bolehlah berburu. dan janganlah sekali-kali kebencian(mu) kepada sesuatu kaum karena mereka menghalang-halangi kamu dari Masjidilharam, mendorongmu berbuat aniaya (kepada mereka). dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.(Q.S Al-Maidah {5} ayat 2).

Berdasarkan ayat tersebut, menjelaskan bahwa kerjasama dan tolong menolong itu sangat penting dalam kebaikan dan kita dilarang melakukan kerjasama dan tolong menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.

3) Uji R (Koefisien Diterminasi)

Hasil analisis regresi linear berganda tersebut dapat terlihat dari adjusted R Square sebesar 0,763 menunjukkan bahwa kinerja auditor (Inspektorat Kota Bandar Lampung) dipengaruhi oleh 2 variabel yaitu *role stress* dan independensi sebesar 76,3% sisanya 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *role stress* dan independensi terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Bandar Lampung menurut perspektif etika kerja Islam. Responden penelitian ini berjumlah 30 auditor yang bekerja di inspektorat kota Bandar Lampung. Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan hasil pengujian yang telah dilakukan terhadap permasalahan dengan menggunakan model regresi moderate uji interaksi dan regresi berganda, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian adalah interaksi variabel *role stress* berpengaruh negatif terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Bandar Lampung. Secara parsial variabel *role stress* berpengaruh signifikan negatif terhadap variabel terikat kinerja auditor, artinya jika semakin besar *role stress* pada auditor maka semakin menurun kinerja auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung. Sebaliknya, jika semakin kecil *role stress* maka semakin meningkat kinerja auditor di Inspektorat Kota Bandar Lampung. *Role Stress* yang merupakan suatu gejala psikologis yang dialami oleh

auditor yang timbul karena adanya dua rangkaian tuntutan yang bertentangan sehingga menyebabkan rasa tidak nyaman dalam bekerja, secara potensial bisa menurunkan motivasi kerja sehingga bisa menurunkan kinerja secara keseluruhan. *Role stress* dalam perspektif Islam ketika seseorang auditor muslim memaknai hidup sebagai perjalanan hidup yang sudah diatur oleh Allah SWT dan selalu berfikir positif juga selalu mengambil hikmah dari setiap ujian yang menimpa hidup baik yang menyenangkan maupun tidak, tidak akan mengalami kesedihan, kekecewaan yang mendalam sehingga tidak akan berpengaruh terhadap lingkungan khususnya lingkungan kerjanya. Auditor yang mempunyai iman yang kuat dan mempunyai keyakinan bahwa keberhasilan akan datang ketika selalu berfikir positif, tidak mudah putus asa, optimis dan selalu berusaha akan dapat mengatasi *role stress* yang dialami dan cenderung menjadikan tekanan-tekanan dalam lingkungan kerja yang dialaminya sebagai stimulus untuk menambah semangat hidup dan tidak berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkannya. Sedangkan, Interaksi antara independensi dengan berpengaruh positif terhadap Kinerja Auditor Inspektorat Kota Bandar Lampung. Variabel independensi berpengaruh positif kinerja auditor Inspektorat Kota Bandar Lampung. Jadi dapat diartikan Jika semakin tinggi independensi pada diri auditor maka semakin meningkat kinerja di Inspektorat Kota Bandar Lampung. Sebaliknya, jika

semakin kecil independensi pada diri auditor maka semakin menurun kinerja di Inspektorat Kota Bandar Lampung. Pelaksanaan etika profesi yang didukung oleh keyakinan agama akan semakin memperkuat komitmen auditor dalam melaksanakan fungsi profesionalnya.

2. Secara simultan *Role stress* dan independensi berpengaruh positif terhadap kinerja auditor Inspektorat Kota Bandar Lampung. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja auditor (Inspektorat Kota Bandar Lampung) dipengaruhi oleh 2 variabel yaitu *role stress* dan independensi sebesar 76,3% sisanya 23,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini
3. Dalam perspektif etika kerja Islam, secara umum kinerja yang dilakukan auditor Inspektorat Kota Bandar Lampung dalam mencapai visi dan misi kantor pemerintahan berdasarkan indikator etika kerja Islam yakni bekerja dengan tuntas, jujur, dan dapat bekerja dengan kelompok telah dilakukan dengan baik. Sehingga kinerja yang dilakukan telah sesuai dengan etika kerja Islam.

B. Saran

1. Berdasarkan simpulan diatas maka disarankan kepada auditor agar lebih bisa mengontrol *role stress* (tekanan peran), dengan mengontrol *role stress* tentu dapat dicegah dan dikurangi sehingga kinerja auditor pun meningkat. Seorang auditor harus tetap menjunjung tinggi sikap independensi dalam dirinya. Auditor yang mempunyai iman yang kuat dan berpegang teguh kepada Al-Quran dan Hadist maka hal tersebut akan membuat pribadi seorang auditor kuat, dan menjadi lebih independen. Auditor internal Inspektorat Kota diharapkan tetap mempunyai sikap independensi yang tinggi agar dapat tercipta pemerintah daerah yang bebas dari KKN dan bentuk kecurangan-kecurangan lain.
2. Penelitian lebih lanjut disarankan untuk menambah variabel-variabel yang berpengaruh terhadap kinerja auditor. Dimana kinerja auditor dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor *internal* maupun *eksternal*.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mendapatkan data berupa wawancara dari beberapa auditor yang menjadi responden penelitian agar bisa mendapatkan data yang lebih nyata dan bisa keluar dari pertanyaan-pertanyaan kuesioner yang mungkin terlalu sempit atau kurang menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Arikunto, Suharsini. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi, Jakarta: Rineka Cipta. 2010.

Ghozali, Imam. *"Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS"*. Salemba Empat : Jakarta. 2009.

Lubis dan Arfan Ikhsan. *Akuntansi keprilakuan Edisi 2*. Jakarta : Salemba Empat. 2012.

Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revisi. PT Raja Grafindo Persada. Depok. 2012.

Mulyadi. *"Auditing Edisi Keenam"*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta. 2012.

Nasir, Mad dan Khoirudin. *Buku Daras : Etika Bisnis dalam Islam*. Bandar Lampung : Seksi Penerbitan fakultas Syariah IAIN Raden Intan Lampung. 2012.

Priyatno , Dawi. *Paham Analisis Statistik Data dengan SPSS* Mediakom: YogyakartaMoh. Pabundu Tika. 2006. *Metode Riset Bisni*. Bumi Aksara: Jakarta. 2010.

Rahayu, Siti Kurnia dan Ely Suhayati. *Auditing Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntansi Publik*. Yogyakarta: Graha Ilmu. 2013.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta. 2013.

Sujarweni, V. Wirarna. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press. 2015 .

Sopiah. "*Perilaku Organisasional*". Penerbit Andi, Yogyakarta. 2008.

Srijanti, Purwanto S.K dan Wahyudi Pramono. "*Etika Membangun Masyarakat Islam Modern Edisi 2*". Yogyakarta : Graha Ilmu. 2016.

Sofyan S. Harahap. "*Etika Bisnis Dalam Prespektif Islam*". Jakarta : Salemba Empat. 2011.

Usman, Husaini dan R. Purmono Setiady Akbar, *Pengantar Statistik*, Bumi Aksara, Jakarta, 2012.

Jurnal :

Adab, Farisul. "*Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Komitmen Organisasi, Retensi Karyawan dan Produktivitas*". Jurnal Ekonomi Syariah Equilibrium, Vol. 3, No. 1, Juni 2015.

Amilin dan Rosita Dewi. "*Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating*". Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia, Vol 12 No. 1 Juni Hal 13-24, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2008.

Anik, Sri dan Syarifuddin. "*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*". JAAI Volume 7 Nomor 2. Agustus 2003.

Bagus, Muhammad Ramadhan dan M. Nafik Hadi Ryandono. "*Etos Kerja Islami Pada Kinerja Bisnis Pedang Muslim Pasar Besar Kota Madiun*". JSTT Vol. 2 No. 4, April 2015.

Fanani, Zaenal Rheny Afriana Hanif, dan Bambang Subroto. *“Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor”*, *The 1st Accounting Conference*, Faculty of Economics Universitas Indonesia, Depok, 2007Qomar, Mohuhammad Nurul. *“Makna Kerja Prespektif Ekonomi Islam”*. Irtifaq, Vol. 1 No. 2. 2014.

Hamzah ,Nur. *“Pengaruh Komitmen Organisasi , Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pritama Mulya Jaya (PMJ)”*.E-Journal Apresiasi Ekonomi Vol.3 No.2, Mei, 2015.

Hamdiyah, dkk. *“Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Ada Swalayan Banyumanik Semarang”*. Journal of Management Vol. 2 No. 2, Maret 2016.

Indriani,Weni. *“Kontribusi Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Dosen “*. Jurnal el-Idare, Vol. 1 No 2, Desember 2015.

Le Rounge, et al. *Pengaruh Role Stress, Self-estem Terhadap Kepuasan Kerja”*. E-Journal Bisnis Universitas Padjajaran Jurusan Managemen, 2014.

Nurmalitas, Faizal. *“Pengaruh Etika Kerja Islam , Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Institut Agama Islam Tafaquh Fiddin Dumai”*. Jurnal Tamaddin Ummah Vo. 1 No. 1, Oktober, 2015.

Rapina. *“Hubungan Supervisi, Role Stress dengan Kinerja dan keinginan berpindah pada Akuntan Publik di DKI Jakarta”*. Universitas Kristen Maranataha, Jurnal Ilmiah Akuntansi Vol.7 No.1 Mei 2008.

Ridwan. *“Peranan Etika Kerja Islam Terhadap Hubungan Locus Of Control dengan Kinerja Karyawan”*. Jurnal Trikonomika Vol. 12, No. 1 Fakultas Ekonomi Universitas Tadulako, Palu 2013.

Sasono, Eko. “*Mengelola Stress Kerja*”, Jurnal Fokus Ekonomi. Vol III No II . 2004.

Sujana, Edy . “*Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten*”. Universitas Pendidikan Ghanesa, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH Vol.2 No.1 2012.

Sundoro , Kenny dan I Gusti Ayu Manuarti Dewi, “*Pengaruh Stres Kerja Pada Variabel Kinerja Karyawan Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Pemoderasi*”. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 10, No. 2, Agustus 2016.

Tjun, Lauw Tjun Elyzabet Indrawati Marpaung dan Santy Setiawan . “*Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit*”. Universitas Kristen Maranatha , Jurnal Akuntansi, Vol.4 No.1. Mei 2012.

Wayuni,Sri. “*Pengaruh Komitmen Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Organisasi*”. Jurnal Acid, Agustus 2015.

Wati, Elya ,dkk. “*Pengaruh Independensi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Pemahaman Good Governance Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah*” Universitas Bengkulu, Simposium Akuntansi Nasional XIII Tahun 2010 Universitas Jendral Soedirman Purwokerto.

Wiguna,Meilda. “*Pengaruh Role Conflict, Role Ambiguity, Self-Efficacy, Sensitifitas Etika Profesi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Auditor Dengan Emotional Quotient Sebagai Variabel Moderating*”. Universitas Riau : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 11, No. 2, September 2014.

Wuryaningsih DL dan Rini Kuswati. “*Analisis Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan* “. Publikasi Ilmiah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2013.

Website :

<http://kbbi.web.id/kerja> (diakses pada 25-04-2017)

Undang- Undang No. 60 Tahun 2008 tentang SPIP

Suhartanto, *AuditForensic : Analisis Perilaku Menyimpang Sebagai Upaya Pencegahan Tindak Pidana Korupsi*, diakses pada http://pusdiklatwas.bpkp.go.id/asset/files/post/20130601_161127/Analisis_20Perilaku_20Menyimpang_suhartanto.docx. 10/04/2017 jam 04.32 Wib

<http://www.lampost.co/berita/menuju-wajar-tanpa-korupsi>.

<http://www.radarlampung.co.id/read/bandarlampung/70894-ups-bpk-sentil-peran-inspektorat>.



KEMENTERIAN AGAMA

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alamat : Jl.Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp/Fax : (0721) 704030

SURAT PERNYATAAN

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Linggar Wigati

NPM : 1351010157

Prodi : Ekonomi Syariah

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh *Role Stress* dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor (Studi pada Inspektorat Kota Bandar Lampung) adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan didalam *Footnote* atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.

Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bandar Lampung, November 2017

Penyusun

Linggar Wigati
1351010183

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Metodologi Penelitian		Hasil Penelitian
			Persamaan	Perbedaan	
1	Rahayu (2002)	Anteseden dan Konsekuensi Tekanan Peran (<i>Role stress</i>) pada Auditor Independen	Variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, dan kinerja.	Variabel BSA, PEU, formalisasi, tekanan, keinginan berpindah, kepuasan kerja.	Tekanan (<i>conflict</i>) berhubungan dengan tekanan kerja dan kepuasan kerja sedangkan ketidakjelasan peran berhubungan dengan kepuasan kerja, kinerja, dan keinginan untuk berpindah.
2	Lauw Tjun Tjun, dkk (2012)	Pengaruh Kompetensi dan Independensi Auditor Terhadap Kualitas Audit	Variabel Independensi dan Metodlogi Penelitian.	Variabel Kompetensi dan Kualitas Audit	Kompetensi dan Independensi Auditor berpengaruh terhadap peningkatan kualitas audit.
3	Rapina (2008)	Hubungan Supervisi, Tekanan Peran (<i>Role stress</i>) dengan Kinerja dan Keinginan Berpindah pada KAP di DKI Jakarta	Variabel Tekanan Peran (<i>Role Stress</i>) dan Kinerja	Variabel fungsi supervisi, kelebihan peran, persepsi ketidakpastian lingkungan, keinginan berpindah. Metode pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan SEM, obyek	Akuntan yang memiliki ketidakjelasan peran yang tinggi tidak memiliki kinerja yang rendah, akan tetapi akuntan yang mengalami konflik peran dan persepsi ketidakpastian lingkungan yang tinggi memiliki kinerja yang rendah.

				penelitian.	
4	Rahmawati (2011)	Pengaruh Role Stress Terhadap kinerja Auditor dengan Emotion Question sebagai Variabel Moderating.	Variabel Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran dan Kinerja.	Variabel <i>Emotion Question</i> dan Metode Penelitian.	<i>Role conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> , dengan <i>emotional quotient</i> berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Auditor. <i>Emotional quotient</i> tidak bisa menjadi variabel moderating antara <i>role ambiguity</i> dan Kinerja Auditor.
5	Fanani <i>et al.</i> (2007)	Pengaruh Struktur Audit, Konflik Peran, dan Ketidakjelasan Peran Terhadap Kinerja Auditor.	Variabel konflik peran, ketidakjelasan peran, kinerja auditor. Alat pengujian yang digunakan analisis regresi berganda.	Objek penelitian, Variabel struktur audit, tidak terdapat variabel <i>emotional quotient</i> , alat pengujian dalam penelitian ini juga tidak menambahkan analisis regresi moderate.	Struktur audit dan konflik peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja auditor, sedangkan ketidakjelasan peran tidak berpengaruh signifikan.

Lampiran 12 : Kartu Konsultasi Pembimbing



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Alama Jln. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung 35131 Telp/Fax. (0721) 703289

BLANKO KONSULTASI

Nama : Linggar Wigati

NPM : 1351010157

Pembimbing I : Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt., CA.

Pembimbing II : Hj. Mardhiyah Hayati, S.P.,M.S.I.

Judul Skripsi : Pengaruh *Role Stress* dan Independensi Terhadap Kinerja Auditor Internal Dalam Prespektif Etika Kerja Islam (Studi Pembimbingda Inspektorat Kota Bandar Lampung)

No	Tanggal Konsultasi	Masalah yang dikonsultasikan	Paraf Pembimbing	
			Pembimbing I	Pembimbing II
1	16/09/2017	Perbaikan Proposal Pembimbing II -Perbaiki tetode penelitian -Perbaiki tulisan sesuai buku pedoman	-
2	23/09/2017	Acc Proposal Pembimbing II	-
3	03/10/2017	Acc Proposal Pembimbing I	-
4	1/11/2017	Acc BAB I-III Pembimbing II	-
5	11/11/2017	Perbaikan BAB I-III Pembimbing I -Perbaiki Kuisisioner	-
6	13/11/2017	Acc BAB I-III Pembimbing I -Acc Kuisisioner	-

7	29/11/2017	Bimbingan BAB I-V Pembimbing II -Perbaiki Hipotesis - Perbaiki Tulisan (Lihat di Buku Pembimbingnduan) -Perbaiki Daftar Pustaka -Perbaiki Kesimpulan	-
8	30/11/2017	Acc BAB I – V Pembimbing II	-
9	05/12/2017	Bimbingan BAB I-V Pembimbing I	-

Bandar Lampung, Desember 2017

Pembimbing I

Pembimbing II

Prof. Dr. Tulus Suryanto, M.M., Akt.,CA.

Hj. Mardhiyah Hayati, S.P.,M.S.I

NIP. 19700926 2008 01 1008

NIP.19760529 200801 2 010

Lampiran 8 : Nama-Nama Auditor Inspektorat Kota Bandar Lampung

No	Nama	Jabatan
1	SUPRIHATIN RA, S.H	Auditor Ahli
2	Hj. TRI WAHYUNINGSIH, SH., MM	Auditor Ahli
3	Drs. PAPI RUSTAMI, MM	Auditor Ahli
4	HERU SUCAHYO, ST	Auditor Ahli
5	SARWO BWKTI KUSTIONO, SH	Auditor Ahli
6	PONDANG SITIO, S.Sos.	Auditor Ahli
7	MULYADI, S.Sos	Auditor Ahli
8	YULIDIA ALI, SE., MM	Auditor Ahli
9	NOPIRINA, S.H., M.H	Auditor Ahli
10	M. AMIN SIGIT, S.Sos	Auditor Ahli
11	HERI SUBAKTI	Auditor Terampil
12	SANTHI M. FITRIANI, S.Sos.,MM	Auditor Ahli
13	UMI FATIMAH, S.Sos.,MM	Auditor Ahli
14	LANNY ANDINA,S.E	Auditor Ahli
15	ENITA SUBIYANTI, SE.,MM	Auditor Ahli
16	HANGGARA SAPUTRA, S.Kom	Auditor Ahli
17	Dra. LINDA YULIANTI, M.M	Auditor Ahli
18	EFFI KURNIAWAN, S.E	Auditor Ahli
19	ISMAYULIANI, S.E	Auditor Ahli
20	EDO SUYOTO	Auditor Terampil
21	ROSY FEBRIANTI, ST., MM	Auditor Ahli
22	RISMI ERIDASARI, SH.,MH	Auditor Ahli
23	RACHMAWATI. S.Sos.,MM	Auditor Ahli
24	HERMAN, A.Mt	Auditor Terampil
25	HENDRAWATI, S.E., MM	Auditor Ahli
26	MERIDIANTI, S.Sos	Auditor Ahli
27	MARESTI DIAN KESUMA, SE., MM	Auditor Ahli
28	ARIS WIDODO, S.T	Auditor Ahli
29	MELLY ASTUTI, S.E., MM	Auditor Ahli
30	NURMALA DEWI, SE., MM	Auditor Ahli